

juni 2007



Jaarverslag 2006



Hoe deze publicatie bestellen?

Deze publicatie bestaat in het Nederlands en in het Frans.

De kostprijs bedraagt 6 euro + 2,55 euro verzendingskosten.

U kan deze publicatie bestellen bij de Infoshop Kancelarij Eerste Minister:

- door overschrijving op rekeningnummer 679-2003650-18
- per e-mail: shop@belgium.fgov.be

Vermeld duidelijk : 'Jaarverslag Centrum 2006', de gewenste taal en het aantal exemplaren.

U kan deze publicatie ook afhalen in de Infoshop Kancelarij Eerste Minister.

De Infoshop is van maandag tot vrijdag doorlopend open van 9 tot 16 uur.

Infoshop Kancelarij Eerste Minister
Regentlaan 54, 1000 Brussel; tel: 02/514.08.00

Deze publicatie vindt u ook terug op onze website: www.diversiteit.be

Colofon

Copyright photography

Kris Dewitte ©
Willem Wernsen

Copyright Illustrations

D'Artagnan
Grafische Groep Vanden Broele

Copyright cartoons

grip vzw voor cartoons pagina 18 (Rudy Culus) en pagina 30 (David De Permentier) – www.gripvzw.be
Discriminatie gestript – Provincie Oost-Vlaanderen – Curd Westenberg voor cartoon pagina 45

Ontwerp en realisatie

Grafische Groep Vanden Broele

Verantwoordelijke Uitgever

Jozef De Witte

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138
1000 Brussel
Tel: 02/212.30.00
Fax: 02/212.30.30
Groene lijn (gratis) : 0800/12800
e-mail: epost@cntr.be
www.diversiteit.be



Inhoudstafel

INLEIDING	7
HOOFDSTUK 1 Het Centrum aan het werk	10
1.1 Structuur en werking van het Centrum / Wat is nieuw vergeleken met 2005?	10
1.2 Concrete werking	11
1.2.1 Procedure voor de behandeling van meldingen	11
1.2.2 Aannemen, voorbereiden, uitvoeren en evalueren van een vorming ..	12
1.3 Cijfers en korte commentaar	12
1.3.1 Meldingen van discriminaties en van racisme en andere haatmisdrijven	12
1.3.2 Vragen rond de rechten van vreemdelingen	20
1.3.3 Overzicht van de gerechtelijke dossiers in de periode 2003 – 2006	21
1.3.4 Vormingen	23
1.4 Equality-mainstreaming	24
1.5 Internationale werking	24
1.5.1 Europese Unie	24
1.5.2 Raad van Europa en de «European Commission against Racism and Discrimination» (ECRI)	27
1.5.3 Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)- Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR)	27
1.5.4 Opvolging Durban: Nationaal Actieplan tegen Racisme	27
HOOFDSTUK 2 Handicap, seksuele geaardheid, leeftijd,	28
2.1 Handicap	28
2.1.1 Gevalsstudies	28
2.1.2 Toegankelijkheidsonderzoek door het Centrum	30
2.1.3 Jurisprudentie: dwangsom voor restaurant	32
2.2 Ziekte	32
2.2.1 Prostatectomie: een zaak over ziekte en verzekeringen	32
2.2.2 Europese rechtspraak: de zaak Chacón Navas	33
2.2.3 Vaststelling van HIV bij de aanwerving of voor de toegang tot beroepsopleidingen	33
2.2.4 Gerechtvaardigd onderscheid: weigering levensverzekering syndroom Korsakov	34
2.3 Seksuele geaardheid	35
2.3.1 Gelijke rechten waarborgen: zaak huur huwelijkszaal	35
2.3.2 Onderzoek naar homofobe agressies in Brussel-Hoofdstad	35
2.3.3 Discriminatiemechanismen gelinkt aan de seksuele geaardheid op de werkvloer	36

2.3.4	Vorming van magistraten rond homofobie	36
2.3.5	Lesbische moeder en toestaan van het bezoldigde "vaderschaps"-verlof	37
2.3.6	Uitlatingen van een rechter in Tongeren	37
2.4	Discriminatie gebaseerd op de leeftijd	38
HOOFDSTUK 3	Racisme en raciale discriminaties	40
3.1	Racistisch geweld in 2006	40
3.2	Racisme en raciale discriminaties in wonen, werken,	41
3.2.1	Discriminatie bestrijden in de huisvesting: toch wat vooruitgang	41
3.2.2	Werkgelegenheid	42
3.2.3	Wat leren ons de meldingen?	46
3.2.4	Derde leeftijd en interculturaliteit	48
3.3	Enkele concrete acties	49
3.3.1	Behandeling van de meldingen en klachten	49
3.3.2	Evaluatie van het federale 10-puntenplan tegen racisme	51
3.4	Samenwerkingen	52
3.4.1	Lokale meldpunten	52
3.5	Rechtspraak	54
3.5.1	De antiracismewet: rechtspraak van 2006	54
3.6	Formele aanbeveling: het criterium van de moedertaal in de werkaanbiedingen	56
HOOFDSTUK 4	Werken aan diversiteit	57
4.1	Diversiteit: waarover hebben we het?	57
4.2	Metten van diversiteit	58
4.3.	Diversiteit in arbeid	59
4.3.1	Gelijkheid van kansen in het bedrijfsleven, hoe staat het in de praktijk?	59
4.3.2	Pistes naar zelfstandig werk	60
4.4	Diversiteit in het onderwijs	60
4.4.1	De Commissie Leerlingenrechten en het samenwerkingsakkoord met de Vlaamse Onderwijsraad	60
4.4.2	Discriminatie en segregatie op school	61
4.4.3	Scholen voor democratie	61
4.5	Diversiteit in de media	62
4.6	Diversiteit in vrije tijd	63
4.6.1	De voetbalcampagne	63
4.6.2	Samenwerking met de fitnesssector	64
4.7	Diversiteit in de politiek	64
4.7.1	Een hindernis in de wet zelf.	64
4.7.2	Onvoldoende informatie	64
4.8	Diversiteit lokaal ondersteunen: het Federale Impulsfonds voor het Migrantenbeleid	65
4.9	Nog meer diversiteit	66
4.9.1	Begeleidend Comité over de kwestie van de Islam in België – K.B.S 2003-2006.	66
4.10	Vormingen	66
4.10.1	Vormingen	66
4.10.2	Conventie met de politie	67
HOOFDSTUK 5	Migraties	68
5.1	De hervorming van de Vreemdelingenbetwistingen	68
5.1.1	De inhoud van de hervorming	68
5.1.2	De actie van het Centrum	69

5.2 Een primeur in België: de invoering van een statuut van subsidiaire bescherming	70
5.3 De gesloten centra en de fundamentele rechten van de vreemdelingen	72
5.4 Nationaliteit: nieuwe ontwikkelingen in de wet	75
5.5 Bezettingen: de kinderen van Sint-Bonifatius	76
5.6 Migratiestromen uit de nieuwe Lidstaten van de Europese Unie – trends en vooruitzichten	77
5.7 Internationale dag van de Migrant – 18 december	78
5.8 Mensenhandel	78
HOOFDSTUK 6 Armoede uitbannen	80
6.1 Een dynamische opvolging van het tweejaarlijkse verslag van het Steunpunt,	80
6.2 De vrijmaking van de gas- en elektriciteitsmarkten: een stap vooruit naar ieders toegang tot energielevering?	81
6.3 Het recht op huisvesting naar de maatstaf van de gemeentelijke bevoegdheden	82
HOOFDSTUK 7 Intern Beheer ter ondersteuning van de activiteiten	83
Balans en rekeningen van het Centrum	84
BIJLAGEN	86
Bijlage 1 Wet op het Centrum en wetswijzigingen	86
Bijlage 2 Wetgevende en reglementaire maatregelen ter bestrijding van racisme en raciale discriminaties en/of ter bevordering van de integratie en de maatschappelijke samenhang	88
Bijlage 3 Samenstelling van de Raad van Bestuur op 31/12/2006	89
Bijlage 4 Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie	90
Bijlage 5 Overzicht van de vormingen, verzorgd door de Vormingsdienst van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in 2006	93
Bijlage 6 Nota betreffende de moedertaal als criterium in werkaanbiedingen	95



INLEIDING

Mevrouw D. werkt gedurende twee jaar in een vervangingscontract bij het OCMW van één van de Brusselse gemeenten, en haar werkgever is zeer tevreden over haar werk. Ja, ze lijdt aan epilepsie, maar de arbeidsgeneesheer zag daar geen bezwaar in om haar geschikt te verklaren voor de job. In die twee jaar heeft ze enkele kleine aanvallen van epilepsie. Wanneer het OCMW na twee jaar de job open verklaart neemt men de kandidatuur van Mevrouw D. echter zelfs niet in aanmerking. Zij spreekt het Centrum aan, en uiteindelijk beslist de Raad van bestuur op 23 mei 2006 om zich burgerlijke partij te stellen. De rechter doet uitspraak op 1 december 2006, geeft Mevrouw D. en het Centrum gelijk en oordeelt dat Mevrouw D. werd gediscrimineerd louter op basis van haar gezondheidstoestand, wat bij wet verboden is.

Dit is één van de concrete verhalen waar het Centrum in 2006 mee te maken kreeg én mee het verschil kon maken. Verhalen van mannen en vrouwen die ongelijk behandeld worden omwille van een niet ter zake doend kenmerk. Een ongelijke behandeling die kan ingegeven zijn door foutieve denkpatronen, stereotypen of gewoontes; of kan ingegeven zijn uit angst voor reacties van collega's, burens, vrienden of klanten. Maar in beide gevallen is het effect dat zij géén beroep doen op alle talenten, alle werkkrachten en alle goede wil die er aanwezig is, en daarmee de samenleving zélf schade berokkenen.

In dit 'Jaarverslag 2006' van het *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* geven we u opnieuw een beeld van de vragen en situaties waarmee het Centrum werd geconfronteerd, én van de antwoorden die het Centrum daarop gaf. Niet alleen op het vlak van

discriminaties, racisme en andere haatmisdrijven overigens: het Centrum heeft ook de opdracht om de overheden te informeren over de migratiestromen, om te waken over de fundamentele rechten van de vreemdelingen op het grondgebied en om de strijd tegen de mensenhandel en mensensmokkel te stimuleren. Sedert 1998 werd ook het *Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting* aan het Centrum toegevoegd, dat om de twee jaar een eigen verslag publiceert.

In een notendop kunnen de opdrachten van het Centrum als volgt samengevat worden:

zorgen dat elkeen die zich tot het Centrum richt omdat hijzelf/zijzelf of iemand uit de omgeving te maken kreeg met racisme, discriminatie, met vragen over verblijfsstatuut, ..., minstens een antwoord en het liefst een oplossing krijgt;

zorgen dat individuen, groepen, bedrijven, organisaties en instellingen die informatie, advies, begeleiding en vorming zoeken rond de thema's waar het Centrum voor bevoegd is (diversiteit, wetgeving rond racisme en discriminatie, vreemdelingenrecht, ...) een antwoord en een oplossing krijgen;

op eigen initiatief en/of op vraag van organisaties en van de overheid beleidsadviezen verstrekken die ertoe leiden dat er een betere reglementering en/of beleid komt;

communiceren en sensibiliseren over deze thema's en zo zorgen dat er meer kennis en begrip is over deze thema's en over de opdrachten en de werking van het Centrum.

Het jaar 2006 was een bewogen jaar. Er waren flagrante gevallen van racisme en van discriminatie die de samenleving dooreen hebben geschud, met als trieste dieptepunt de moorden te Antwerpen op 11 mei 2006 waarbij racistische motieven klaarblijkelijk een belangrijke rol speelden. De collectieve afschuw en de massale reacties doen hopen dat er een grotere gevoeligheid komt voor de mechanismen die tot dergelijke excessen leiden: het afschilderen van de 'ander' als verwerpelijk, minderwaardig, ...

Ook andere gronden leidden tot ernstige gevallen van discriminatie. Ondanks een vooruitstrevende wetgeving die de rechten van holebis waarborgt blijken nog té veel mensen moeite te hebben om deze rechten ook effectief te erkennen, en holebis niet uit te sluiten omwille van hun seksuele geaardheid. Ook personen met een handicap of met een ziekte, ouderen, ... botsen nog te vaak op vooroordelen.

Maar er waren in 2006 ook heel wat positieve signalen. Zowel de overheid als de bedrijven en het middenveld beseffen dat diversiteit een troef is. Er waren bemoedigende initiatieven om de gelijke toegang tot onderwijs te garanderen, om discriminaties op het werk tegen te gaan. De 0110 concerten waren een belangrijk signaal van muzikanten én publiek dat verdraagzaamheid een must is voor de samenleving. De hervorming van de federale wetten tegen discriminaties en haatmisdrijven werd op stapel gezet, en deze werden uiteindelijk in april 2007 definitief goedgekeurd in het federale parlement. Ook de gewesten en gemeenschappen bereiden decreten en ordonnanties voor die de Europese richtlijnen rond discriminatie moeten vertalen naar hun bevoegdheidsdomeinen. Tenslotte hebben àlle overheden de besprekingen aangevat om het huidige, federale Centrum om te vormen tot een gemeenschappelijk en interfederaal orgaan. Daardoor zal het Centrum kunnen optreden bij àlle inbreuken van racisme of discriminatie, dus zowel inbreuken tegen federale wetgeving als tegen decreten en ordonnanties. Al wie in België verblijft zal zich dan niet eerst moeten afvragen of het om een federale, dan wel een gewest- of gemeenschapsmaterie gaat, maar zal in alle gevallen bij het Centrum terecht kunnen, voor zover die natuurlijk binnen de bevoegdheden van het Centrum vallen. Voor discriminaties op basis van gender blijft onze zusterinstelling bevoegd, het *Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*.

In 2006 ging er bijzonder veel aandacht naar de problematiek van asiel en migratie. De asielaanvragen kenden opnieuw een sterke daling. De vreemdelingenwet werd op belangrijke punten herzien, wat moet leiden tot een snellere asielprocedure én meer rechtszekerheid, en zorgde voor de invoering van de 'subsidiare bescherming' voor vluchtelingen die niet onder de strikte bepalingen van de Geneefse conventie vallen. De volgende jaren zullen uitwijzen of deze wet ook effect heeft op het terrein.

Ook 2007 belooft een bijzonder boeiend jaar te worden als 'Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen', waarvan men de coördinatie aan het Centrum heeft toevertrouwd, en dat een nieuwe impuls kan geven aan het beleid en de praktijk. De nieuwe federale wetten zullen in de praktijk bewijzen of zij een betere bescherming bieden. De samenwerking tussen en met de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen moet concreet vorm krijgen. Een proces om de interne werking van het Centrum nog te verbeteren is eind 2006 opgestart, en zal in 2007 tot concrete resultaten leiden zoals een nog hogere kwaliteit van de behandeling van individuele vragen om informatie, hulp, advies, ... ; een beter aanbod van informatie, advies, vorming en begeleiding van bedrijven en organisaties; meer bruikbare beleidsadviezen via meer en beter gecoördineerd onderzoek; en een meer gerichte en duidelijke communicatie. En ten slotte speelt het Centrum meer en meer een rol op Europees niveau.

Begin 2007 nam Eliane Deproost als adjunct-directrice afscheid van het Centrum. Wij willen haar van harte danken voor haar persoonlijke moed en de volle overtuiging waarmee zij zich 15 jaar voor het Centrum heeft ingezet. Eind april 2007 werd haar opvolger benoemd: we verwelkomen Edouard Delruelle als nieuwe adjunct-directeur.

Wij wensen u een boeiende lectuur toe.

Jozef De Witte
directeur

Het Centrum in 2006





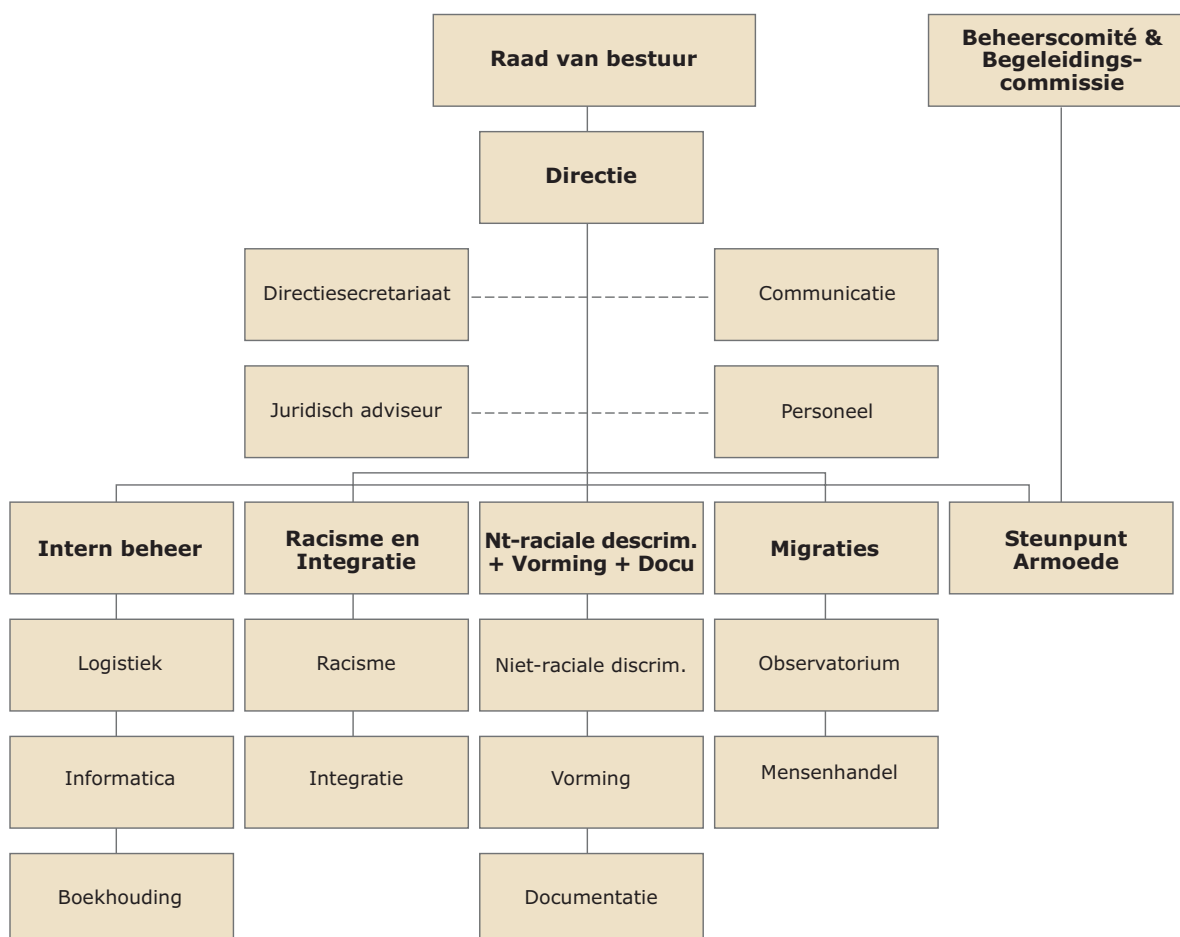
HOOFDSTUK 1 Het Centrum aan het werk

1.1 Structuur en werking van het Centrum / Wat is nieuw vergeleken met 2005?

Het organigram van het Centrum is in 2004 herschikt, en zowel in 2005 als in 2006 zijn er geen echte wijzigingen geweest. U vindt hierbij het organigram van het Centrum.

Wat betreft de werking, besteedde het Centrum in 2006 bijzondere aandacht aan betere procedures voor de ontvangst en de behandeling van meldingen; de voorbereiding van vormen; de contacten op Europees niveau (ondermeer met de HALDE, Frankrijk; de CGB, Nederland; en contacten via Equinet); de verzameling van gegevens rond migraties via een lange-termijnovereenkomst met GÉDAP (Groupe d'études de Démographie Appliquée; UCL).

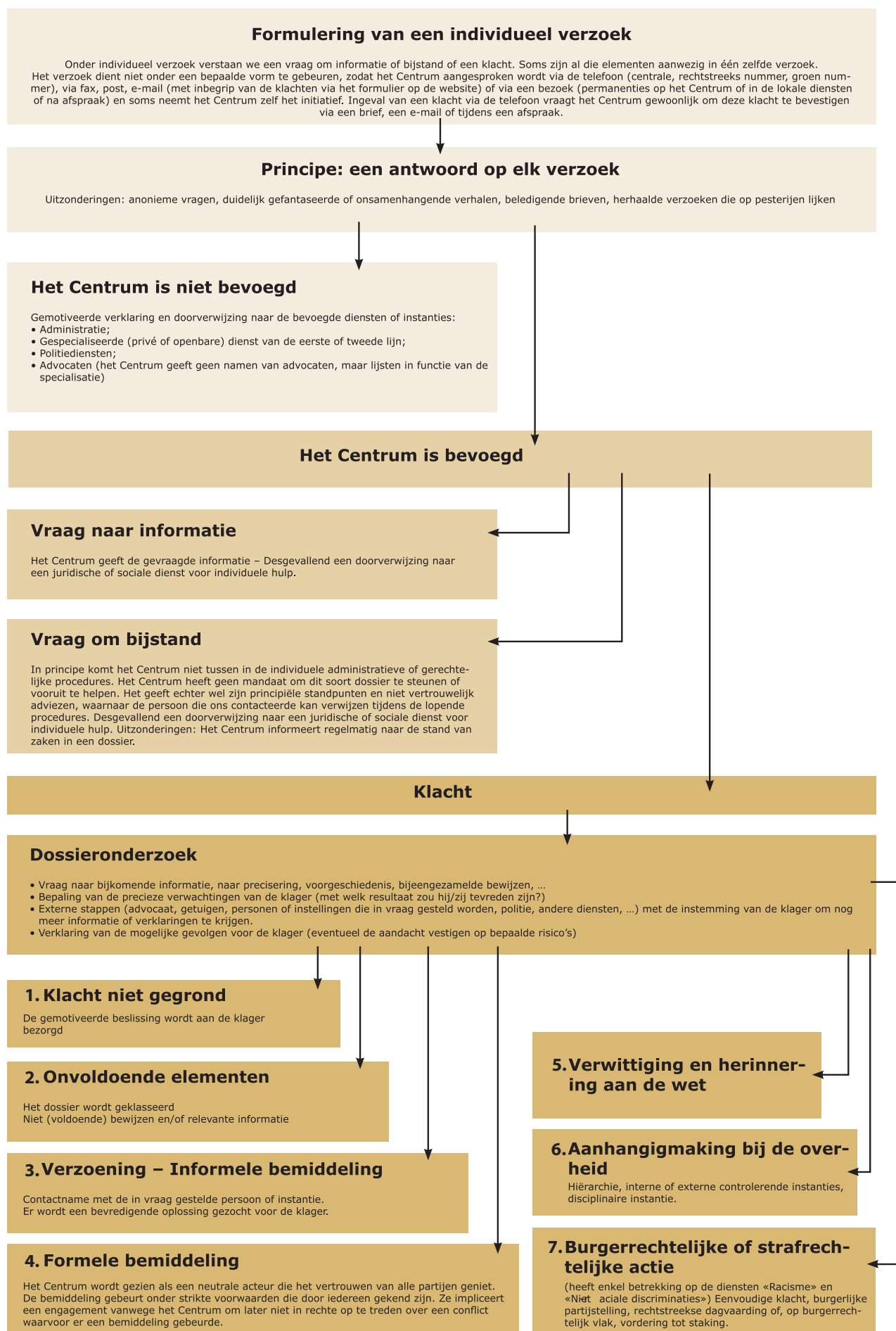
Organigram van het Centrum op 31 december 2006



1.2 Concrete werking

1.2.1 Procedure voor de behandeling van meldingen

Schema 1: Procedure voor de behandeling van meldingen



1.2.2 Aannemen, voorbereiden, uitvoeren en evalueren van een vorming

Een tussenkomst van de vormingsdienst heeft meestal twee bijzondere kenmerken. Enerzijds richt een vorming zich voornamelijk tot beroepskrachten die vaak in eenzelfde organisatie actief zijn en die met een divers publiek in contact komen. Anderzijds onderhandelt de vormingsdienst een programma met de opdrachtgever in functie van de behoeften van de organisatie en van het personeel. Er is dus geen catalogus met kant en klare programma's waaruit men naar believen kan kiezen.

Ongeacht het thema wordt elk programma op de realiteit van de organisatie afgesteld. Via een bedrijfsbezoek of voorafgaande gesprekken met de potentiële deelnemers wordt het vormingsprogramma verfijnd.

In een dergelijke context zal het welslagen of het falen een zaak zijn die zowel de opdrachtgever als vormingswerk(st)er aanbelangt. Het is immers belangrijk dat de vorming onderdeel uitmaakt van een veranderingsproces binnen de organisatie, een proces waarover de personeels-

leden niet enkel geïnformeerd worden, maar waar ze liefst zelf bij betrokken zijn. Vorming is immers een instrument dat aan de organisatie wordt aangeboden, het is nooit een doel op zich. In de methodologie die het Centrum aanbiedt, staat de deelnemer centraal. Hij of zij denkt na over zijn professioneel handelen en werkt, in intervisie met de collega's, vaardigheden en alternatieven uit die meer voldoening bieden.

Het aanbod van de vormingsdienst is erg gevarieerd. Naargelang van de behoefte kan het gaan om een informatiesessie of een sensibilisatie, korte tussenkomsten van enkele uren of meerdaagse programma's. Ruimere modules van enkele dagen worden vormingen genoemd. Daarnaast kan er ook een coaching of begeleiding worden aangevraagd. Tot slot behoort ook een training van trainers tot de mogelijkheden.

De ervaring van de vormingsdienst is gegroeid uit de talrijke contacten met zeer diverse doelgroepen, zowel met ambtenaren als met werknemers uit het middenveld of de private sector. Voor een gedetailleerd overzicht van de vormingen in 2006 verwijzen we naar de bijlagen van dit verslag.

1.3 Cijfers en korte commentaar

1.3.1 Meldingen van discriminaties en van racisme en andere haatmisdrijven

Tabel 1: Meldingen van discriminaties en van racisme en andere haatmisdrijven

	Tot	%	Man	%	Vrouw	%	Niet meege-deeld	
Raciaal	650	39%	419	64%	189	29%	42	7%
Handicap	192	12%	93	49%	91	47%	8	4%
Seksuele geaardheid	111	7%	95	85%	13	12%	3	3%
Geloof of levensbeschouwing	75	5%	37	50%	34	45%	4	5%
Gezondheidstoestand	61	4%	38	62%	22	36%	1	2%
Leeftijd	56	3%	36	64%	17	31%	3	5%
Andere redenen (fysieke kenmerken, fortuin, geboorte, burgerlijke stand)	38	2%	21	55%	16	42%	1	3%
Andere redenen (Centrum niet bevoegd, niet bepaald...)	466	28%	301	65%	149	32%	16	3%
TOTAAL	1649	100%	1040	63%	531	32%	78	5%

In 2006 opende het Centrum 1649 dossiers naar aanleiding van meldingen van racisme en andere haatmisdrijven en meldingen van discriminaties.

Veertig procent hiervan betreft meldingen over racisme of discriminaties op basis van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. In absolute cijfers is dit een daling in vergelijking met de aantallen van 2005. Net als vorig jaar valt er echter een stijging te noteren bij de discriminatiegronden waarvoor het Centrum pas door de antidiscriminatie-wet in 2003 bevoegd werd. De stijging is hier vooral toe te schrijven aan de meldingen over handicap.

Globaal kan gesteld worden dat de spreiding van de meldingen over de verschillende discriminatiegronden grosso modo dezelfde blijft ten opzichte van 2005.

In 466 van de dossiers vond het Centrum, na analyse, dat er geen verband was met één van de discriminatiegronden waarvoor het volgens haar oprichtingswet bevoegd is. Het ging om 28% van alle meldingen over discriminatie. Het is logisch dat dit soort dossiers zowel bij de dienst Racismebestrijding als bij de dienst Niet-Raciale Discriminatie voorkomen. Het Centrum verwees in deze dossiers naar mogelijk door naar de bevoegde instanties (bijv. het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen).

Anderzijds signaleren we dat een flinke helft van de dossiers over discriminatie op basis van geloof of levensbeschouwing door de dienst Racismebestrijding worden opgevolgd, vermits het niet altijd eenvoudig is te analyseren wat primeert bij de ongelijke behandeling: de afkomst of de godsdienst/levensovertuiging.

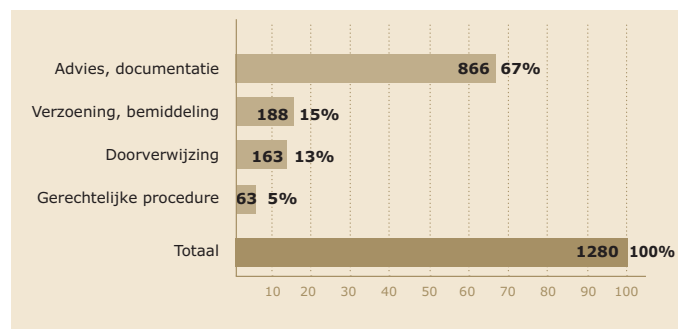
We vermelden in dit jaarverslag 2006 ook het geslacht van de klager. Hierbij merken we op dat diegene die de melding indient niet altijd het slachtoffer is. Zo kan bijvoorbeeld een vrouw contact opnemen ten behoeve van haar partner, een moeder van haar minderjarige zoon. Er zijn bovendien meldingen die ingediend worden door meerdere personen tegelijk.

Tabel 2: Aard van de contactname

Contacten	
E-mails/website	36%
Telefoon en groen nummer	26%
Bezoeken	17%
Brief	15%
Fax	2%
Persoonlijk contact	3%
Krantenartikel	1%
TOTAAL	100%

Het eerste contact met het Centrum is eerder informeel (een formulier ingevuld op de website, versturen van een brief of e-mail, telefoon = 62 %) en de eerste inlichtingen over verklaringen kunnen snel worden gegeven. Het indienen van een klacht en een gemotiveerd antwoord van het Centrum vergen echter over het algemeen een schriftelijke bevestiging en/of een bezoek. Het Centrum wil de toegangdrempel niet te hoog leggen, maar het moet erop toezien dat de klager betrokken blijft bij zijn dossier en dat hij het tot het einde mee voortzet.

Grafiek 1: behandeling van de melding



Net als vorig jaar werd er bij de meeste dossiers advies gegeven of documentatie gestuurd. Het gaat er namelijk om, de aanvrager toelichting te geven bij zijn rechten en verplichtingen, en de eventuele procedures waarin hij zijn verantwoordelijkheid moet opnemen om een oplossing te vinden voor het probleem of de kwestie waarmee hij geconfronteerd wordt.

Hieronder kan u verder onze voornaamste conclusies over de verschillende categorieën meldingen lezen.

1.3.1.1 Racisme en raciale discriminaties

Tabel 3: racisme en raciale discriminaties: meldingen per sector

	2006	2005	Vershil
Werkgelegenheid	17%	15%	+2%
Media/internet/propaganda	16%	13%	+3%
Maatschappelijk leven	15%	11%	+4%
Openbare diensten	9%	14%	-5%
Politiediensten	9%	9%	0%
Private diensten	8%	9%	-1%
Onderwijs	7%	10%	-3%
Huisvesting	5%	8%	-3%
Privé-leven	3%	4%	-1%
Gerecht	2%	3%	-1%
Andere	9%	4%	+5%
TOTAAL	100%	100%	

In de verschillende sectoren blijven de meldingen rond werkgelegenheid aan de kop en zijn zelfs gestegen, zowel in absolute cijfers als proportioneel.

Twee andere sectoren kenden eveneens een toename: alles wat de media betreft (pers, TV-uitzendingen, enz ...), Internet (websites, forums, e-mails ...) en de propaganda (pamfletten, affiches, reclamefolders ...) enerzijds en anderzijds de klachten rond het maatschappelijke leven (burenruzies of conflicten op de openbare weg, ...).

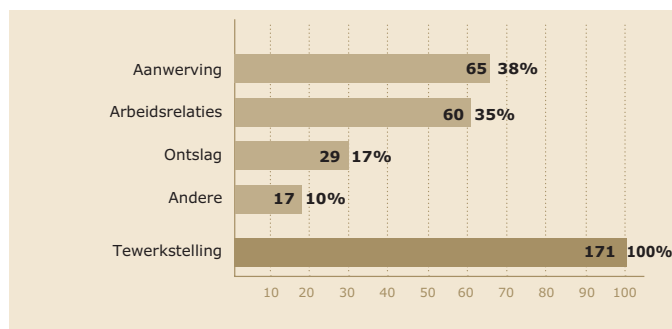
De klachten over de openbare diensten daarentegen (plaatselijke, gewestelijke of federale administraties, OCMW, ...) dalen aanzienlijk (proportionele daling van 5 % in verhouding tot vorig jaar).

a) Werkgelegenheid

Op het vlak van werkgelegenheid (zie ook 3.2.2) zijn er bijna evenveel klachten met betrekking tot de werkrelaties tijdens uitvoering van de arbeidsovereenkomst (pesterijen, promotie, ...) als inzake aanwerving en rekrutering (discriminatie bij de aanwerving, gerichte gesprekken, ...). De klachten over het einde van de overeenkomst (ontslag, niet hernieuwen van een contract van bepaalde

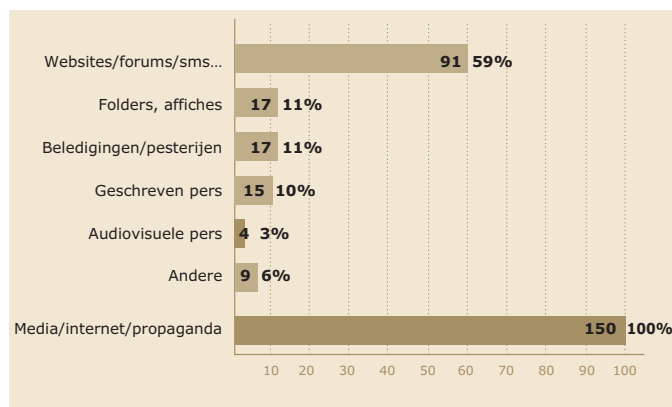
duur, ...) zijn twee keer minder talrijk dan voor de andere aspecten van de werkgelegenheid, maar onbeduidend zijn ze niet (17 %).

Grafiek 2: racisme en raciale discriminaties bij werkgelegenheid



b) Media, internet, propaganda

Grafiek 3: racisme en raciale discriminaties m.b.t. media, internet, propaganda

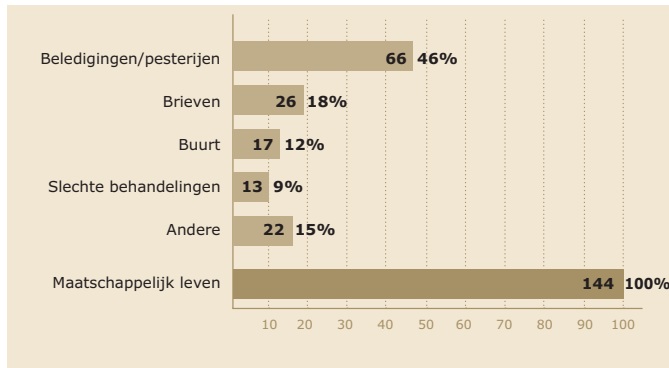


De overgrote meerderheid (59 %) van de klachten in die sector hebben betrekking op het Internet (websites, gespreksforums, e-mails, ...) en/of de nieuwe communicatiemiddelen (SMS, ...). Het project Cyberhate (zie 3.3.1) is zeker niet vreemd aan de toename van de klachten voor deze sector en aan het feit dat die in 2006 op de tweede plaats kwamen (3de in 2005).

Er dient opgemerkt dat er weinig klachten kwamen over folders, affiches of reclame, terwijl 2006 toch een verkiezingsjaar was.

c) Maatschappelijk leven

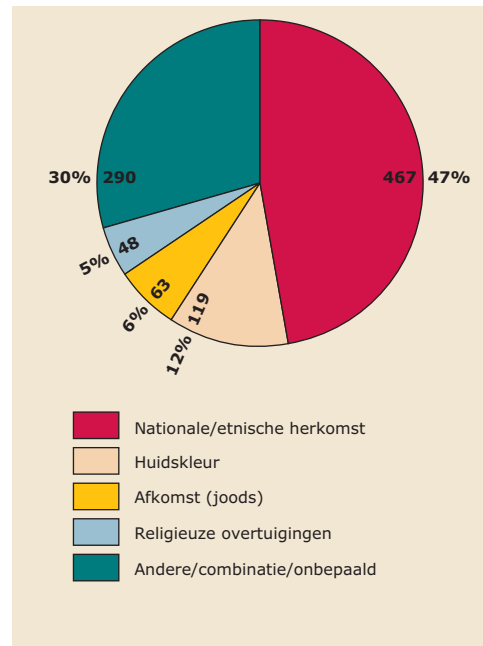
Grafiek 4: racisme en raciale discriminaties in het maatschappelijk leven



Deze sector kende in 2006 de grootste stijging in verhouding tot het jaar voordien. 2006 was ook een jaar van diverse ernstige voorvallen met racistisch karakter: de schietpartij in Antwerpen, agressie door skinheads in Tienen, agressie in een benzinstation in Zellik ... De ernstigste feiten (slagen en verwondingen, doodslag ...) vertegenwoordigen 9 % van de klachten in die sector. De meeste klachten hadden betrekking op beledigingen en/of pesterijen. Dergelijke feiten mogen zeker niet geminimaliseerd worden, want hoewel ze niet allemaal uitmondten in fysiek geweld wordt dat soort feiten in de regel wel voorafgegaan door racistische of xenofobe uitlatingen of geschriften. Racistische uitlatingen of geschriften moeten dus worden beschouwd als een indicator waarop gereageerd moet worden (bemiddeling, verzoening, herinnering aan de wet ...) om een eventuele verergering van de situatie te voorkomen.

d) Redenen van discriminatie

Grafiek 5: redenen van de discriminatie



Zowat de helft van de klachten zijn gebaseerd op de nationale of etnische herkomst, terwijl iets minder dan een derde gebaseerd zijn op andere redenen dan diegene die voorzien zijn in de anti-racismewet of klachten zijn waarvoor de reden niet gespecificeerd werd. Voor de klachten betreffende de joodse afkomst verwijzen wij naar het onderdeel "Antisemitisme" hieronder. Een aantal dossiers hebben uitsluitend te maken met religieuze overtuigingen, maar daarnaast is er een groot aantal dossiers waarin het gaat om een combinatie van motieven van religieuze overtuiging én van nationale of etnische afkomst. Het gaat dan vooral om uitlatingen, handelingen of houdingen tegenover (veronderstelde) moslims.

e) Antisemitisme

Tabel 4: antisemitisme van 2004 – 2006

Jaar	2004	2005	2006
Verbale agressie	23	18	14
Brieven, artikels	14	9	16
Media	4	2	1
Internet	10	11	21
Geweldplegingen	9	6	3
Beschadigingen, vandalisme	3	6	3
Negationisme	3	6	2
Andere	2	-	3
TOTAAL	68	58	63

In 2006 bleek uit de meldingen van antisemitisme een daling in de uitingen van fysieke of verbale agressie, maar een aanzienlijke toename in de verspreiding van teksten, beweringen en tekeningen die duidelijk antisemitisch waren of door antisemitisme of negationisme waren ingegeven in de zin van de wetten van 30 juli 1981 en 23 maart 1995. De verspreiding gebeurt vooral via het Internet: websites of forums of een maillist, maar ook schriftelijk. Voor het jaar 2006 willen wij twee situaties aanhalen.

In juli 2006 werd de crypte van het Nationaal Gedenkteken van de Joodse Martelaren van België in Anderlecht onteerd. De Vereniging van Joodse Gedeporteerden in België en het Centrum hebben hiertegen klacht ingediend.

Op 30 november 2006 werden jonge Chassidische Joden beledigd en met stenen bekogeld door een groep jongeren van Turkse origine, op het ogenblik dat zij aankwamen in een jeugdherberg in de buurt van de site van Beringen-Mijn. Ook aan het gebouw werd schade aangericht. Het Parket reageerde meteen door aan elke van de jongeren 30 uur gemeenschapsdienst op te leggen. Deze maatregel ging gepaard met het aanbieden van excuses en een verplichting tot betaling van een schadevergoeding. De jongeren gingen ook op studiereis naar het Anne Frank Museum in Amsterdam en zullen de schade aan de jeugdherberg zelf moeten herstellen.

f) Kwalificatie

Tabel 5: Kwalificatie racisme en raciale discriminaties

Kwalificatie		
Aanzetten tot (1 en 3 AR en 6 AD)	107	47%
Discriminatie (2 en 2 bis AR)	40	18%
Directe discriminatie (2 § 1 AD)	24	11%
Pesterijen (2 § 6 AD)	19	9%
Verwerpelijke drijfveer	18	8%
Indirecte discriminatie (AD)	6	3%
Negationisme	5	2%
Ambtenaren (4 AR en 6 AD)	4	2%
TOTAAL	223	100%

AD: antidiscriminatiewet, AR: antiracismewet

Wat betreft de meldingen waarvoor een kwalificatie gegeven kon worden m.b.t de bestaande wettelijke bepalingen (de antiracismewet, de antidiscriminatiewet of de wet op het negationisme), stellen wij vast dat het delict van aanzetten tot haat, geweld of discriminatie nagenoeg de overhand haalt (48 %). Deze trend zet zich door in de rechtspraak. Artikel 1 van de antiracismewet (aanzetten en publiciteit geven aan zijn voornemen tot discriminatie ...) wordt het vaakst ingeroepen door de hoven en rechtbanken (zie ook 3.5).



Meer info?

www.diversiteit.be > racisme > rechtspraak

1.3.1.2 Handicap

Net zoals vorige jaren kregen we - na racisme - de meeste meldingen op basis van de discriminatiegrond handicap: een totaal van 192 of 30 procent van alle ontvangen meldingen van niet-raciale discriminaties.

Zowel mannen (93) als vrouwen (91) met een handicap richten zich tot het Centrum. Acht dossiers gaan over problemen die geen betrekking hebben op een persoon in het bijzonder, maar op een meer algemeen probleem, zonder onderscheid voor het geslacht.

Personen met een fysieke handicap richten zich steeds vaker tot het Centrum (60% in 2006 tegenover 54% in 2005). De meldingen van mensen met een zintuiglijke handicap maken 20% uit. Personen met een geestelijke handicap

zijn iets meer vertegenwoordigd dan voorheen (6.2% en 2006 tegenover 4.5% in 2005).

Binnen deze groep valt de grootste categorie meldingen, 95 in totaal, onder het toepassingsgebied "het leveren of ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek". Ten opzichte van vorige jaren is het aantal meldingen in deze sector (huisvesting, openbare of private dienstverlening, justitie, transport, e.a.) behoorlijk gestegen.

Bepaalde meldingen gaan over gevallen van directe discriminatie op basis van de handicap: geweigerde toegang tot een discotheek, weigeren van een woning. Andere gaan dan over gevallen van directe discriminatie, zoals het weigeren van een woning of een kredietkaart, omdat de persoon met een handicap een inkomen heeft waar geen beslag kan op gelegd worden (uitkering voor personen met een handicap).

Heel wat dossiers hebben ook betrekking op problemen rond de toegankelijkheid van openbare wegen en publieke of privé-gebouwen. Er blijven ook nog heel wat vragen over het toelaten van geleidehonden in openbare plaatsen, spijts de bestaande wetgeving.

We ontvingen 16 dossiers die te maken hadden met transport (taxi, trein, bus, vliegtuig).

De organisaties voor en van personen met een handicap zijn op de hoogte dat, hoewel het Centrum een onderzoek doet over dit onderwerp, de antidiscriminatiewet niet het instrument is dat de toegankelijkheidsproblematiek kan oplossen. Door het feit dat een gebouw niet toegankelijk is voor een persoon met een handicap kan deze geen dienst raadplegen die open is voor het publiek of niet deelnemen aan een activiteit. Daarom hebben medewerkers van het Centrum in 2006 talrijke organisaties alsook administraties en overheden ontmoet om hen hierover te informeren en hun visie te krijgen over toegankelijkheid (meer hierover in Hoofdstuk 2.1.2).

Ten opzichte van vorig jaar bleef het aantal meldingen van ongelijke behandeling op basis van handicap in de arbeidssfeer ongeveer gelijk. Het Centrum opende 52 dossiers. In volgorde van aantal betrof het vooral dossiers over aanwerving, redelijke aanpassingen, arbeidsomstandigheden en ontslag. In 24 dossiers gaat het om het zoeken naar een betrekking, het aanwervingsgesprek en de selectie. Talrijke meldingen gingen om verzoeken tot aanpassing van de

aanwervingsgesprekken en -tests, en dit jaar ging het meer in het bijzonder om slechthorenden (aanwezigheid van een tolk, verzoek om extra tijd, aanpassing van de schriftelijke examens). Het Centrum is meermaals succesvol tussengekomen om de examens te doen aanpassen.

De redenen waarom de aanwerving geweigerd werd worden niet altijd duidelijk naar voor gebracht: de handicap is ongetwijfeld bepalend, maar het is moeilijk om andere al dan niet aangehaalde redenen te isoleren uit een telefoon- of een aanwervingsgesprek.

Vaak klaagt de werkzoekende met een handicap bij het Centrum zijn probleem heel algemeen aan, zonder een precieze situatie te vermelden: "Ik stoot op de ene weigering na de andere, wat kan ik doen?".

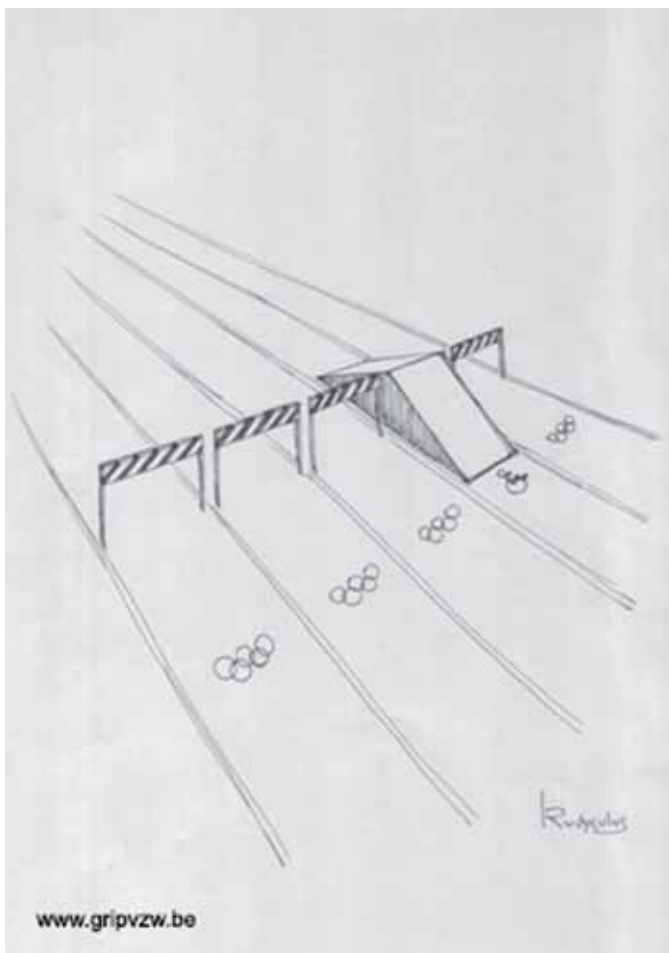
De vragen tot redelijke aanpassing hebben ook betrekking op personen met een handicap in de werkgelegenheid (19 dossiers): na een periode van werkonbekwaamheid bijvoorbeeld zijn er bepaalde – tijdelijke of definitieve – werkaanpassingen noodzakelijk. Indien een persoon zich tot het Centrum richt, dan is dat niet altijd omdat de aanpassing geweigerd werd, maar vooral om zijn rechten te kennen en de gegrondheid van de aanpassing en om eventueel te kunnen rekenen op de steun van het Centrum.

Inzake werkgelegenheid is de beslissing van het Centrum in overleg met de persoon om al dan niet tussen te komen bij de werkgever een delicate zaak. De persoon met een handicap is soms bang om zijn job te verliezen. De rol van het Centrum bestaat er dan ook in de persoon advies te geven en die door te verwijzen naar de ondernemingsstructuren waarmee het Centrum samenwerkt en die aan dergelijke behoeften kunnen beantwoorden (preventieadviseur en arbeidsgeneesheer, vakbonden, diversiteitscellen).

De vragen naar aangepast werk gaan soms verder dan een simpele aanpassing, wanneer een persoon met een handicap bv. van werkpost moet veranderen binnen de onderneming. Soms wordt de persoon met een handicap ongeschikt verklaard voor zijn functie en ontslagen (8 dossiers). Hier zitten we echt aan de grens tussen de concepten van de wet (discriminatiebestrijding, redelijke aanpassing) en de arbeidswetgeving rond arbeidsongeschiktheid en de herinschakeling van de werknemer. Het is niet evident om die twee wetgevingen op elkaar te

doen aansluiten. Sommige bepalingen zijn misschien zelfs in tegenspraak. Daarom heeft het Centrum hierover een studie opgestart, die in 2007 zal worden uitgevoerd.

De vragen naar een redelijke aanpassing hebben niet enkel betrekking op de werkgelegenheid. De vraag rijst in alle sectoren van onze samenleving: opvoeding, onderwijs, transport, vrije tijd, openbare diensten. Die aanpassingen dragen bij tot het uitbouwen van een meer inclusieve samenleving.



In 33 dossiers kon de ongelijke behandeling op basis van handicap beëindigd worden dankzij de invoering van een redelijke aanpassing (waaronder 3 bij gezondheidstoestand).

We ontvingen ook meer meldingen over ongelijke behandeling in het onderwijs (18 dossiers). Het idee van inclusief onderwijs krijgt meer en meer ingang. Ouders willen hun kinderen met een handicap in het reguliere onderwijs inschrijven en botsen daarbij al te vaak op een weigering. Zo is er een Franstalige omzendbrief die eraan herinnert dat alle scholen onthaal moeten voorzien voor kinderen die een chronische ziekte of een handicap hebben.

In 36 meldingen van personen met een handicap bleek het Centrum omwille van verschillende redenen niet bevoegd te zijn om verdere stappen te ondernemen. Soms is er wel sprake van een verschil in behandeling, maar heeft die te maken met bevoegdheden van gewesten en gemeenschappen, waarvoor het Centrum strikt gezien niet bevoegd is. Wanneer meerdere gelijkaardige meldingen binnenkomen, probeert het Centrum wel structurele dossiers op te starten en aanbevelingen te formuleren.

Het aantal klachten van personen met een handicap die beledigd werden op basis van hun handicap is in één jaar tijd verdubbeld. Dit verschil is echter statistisch niet significant. Het valt moeilijk na te gaan in welke mate de klacht overeenstemt met een feitelijke gebeurtenis, omdat bewijzen meestal moeilijk te vinden zijn. Voorbeeld van dergelijke klachten zijn het geval van een man die in zijn tuin beledigd wordt door een buur of pesterijen met een repetitief karakter.

1.3.1.3 Seksuele geaardheid

Het Centrum ontving 111 meldingen in verband met discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Tegenover 2005, toen 82 meldingen binnenliepen op grond van seksuele geaardheid, betekent dit een stijging met 35 procent.

Net als vorig jaar stelt het Centrum een groot verschil vast tussen het aantal meldingen door mannen en door vrouwen. Slechts een tiental vrouwen meldde problemen op basis van hun seksuele geaardheid. Het Centrum wil naar de toekomst toe extra inspanningen leveren om beter te communiceren met lesbischebewegingen.

De meeste meldingen wijzen op samenlevingsproblemen, 24 in het totaal. Daarvan hielden 17 meldingen verband met uit de hand gelopen burenruzies, waarbij weliswaar scheldwoorden gebruikt werden die verwijzen naar de seksuele geaardheid, maar waarbij geen aanwijzingen waren voor discriminatie. Bij de 7 andere meldingen was er sprake van een echt haatmisdrijf. Daarnaast hadden 9 meldingen eerder betrekking op de persoonlijke levenssfeer. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om problemen met de heteroseksuele ex-partner (betwisting van het hoederecht enz. ...).

Lesbiennes lijken in mindere mate het slachtoffer te worden van haatmisdrijven. Een mogelijke verklaring is dat zij minder zichtbaar zijn en

meer getolereerd worden, waardoor ze niet zo snel geïsoleerd worden. Anderzijds zijn zij wel vaker het slachtoffer van spanningen binnen de persoonlijke levenssfeer.

We ontvingen opmerkelijk meer meldingen van weigeringen in het leveren van goederen of diensten: 26 in 2006 ten opzichte van 15 in 2005. Deze meldingen hielden zowel verband met private als met openbare dienstverlening.

Het aantal meldingen in verband met de media (19) is licht gedaald ten opzichte van 2005.

Bij 15 meldingen was er een vermoeden van ongelijke behandeling in de arbeidssfeer. Hieronder tellen we ook 4 meldingen van ontslag die echter niet gefundeerd bleken (waarbij dus geen sprake was van discriminatie). Zeven meldingen hielden verband met pesten. Wat betreft klachten in de arbeidssfeer beschikte het Centrum vaak over onvoldoende elementen. Omdat er weinig of geen informatie voorhanden is over discriminatie van holebi's in de arbeidssfeer en over de mechanismen die hier spelen, laat het Centrum in 2007 een onderzoek uitvoeren om een beter zicht te krijgen op de situatie in België.

Met betrekking tot deze discriminatiegrond kunnen we in het algemeen stellen dat veel meldingen ongegrond blijken en dat veel mensen het contact verbreken eens ze melding hebben gemaakt van wat hen overkomen is. Veel van de meldingen die niet gegrond blijken, houden verband met de vrijheid van meningsuiting (11 meldingen). In de meeste andere gevallen gaat het eerder om een subjectieve beleving zonder dat er echt sprake is van discriminatie. Een voorbeeld: een lesbisch meisje volgt een opleiding in de verpleegkunde en heeft het moeilijk met het verzorgen van mannelijke patiënten.

Men kan om verschillende redenen het contact verbreken eens men een discriminatie gemeld heeft. Een slachtoffer neemt contact op met het Centrum om op verhaal te kunnen komen en om erkenning te krijgen. Wanneer men gehoord wordt en aldus erkenning krijgt, en bovendien wat meer informatie over zijn rechten krijgt, voelt men zich vaak genoeg geholpen. Men voelt dan niet meer de nood om verdere stappen te ondernemen. Andere slachtoffers die vaak een traumatische situatie hebben meegemaakt, willen de gebeurtenissen verwerken en vergeten nadat ze met het Centrum contact hebben opgenomen. Ze willen geen energie meer steken in de klacht of willen niet meer herinnerd worden aan de situatie en verbreken het contact. Ten slotte

zijn er mogelijk ook slachtoffers die het contact verbreken omdat een juridische procedure hen afschrikt.

In 5 dossiers werd een eenvoudige klacht neergelegd bij het Parket. In 4 gevallen ging het daarbij om een haatmisdrijf, in het andere geval was er sprake van het aanzetten tot discriminatie, haat en geweld.

1.3.1.4 Huidige en toekomstige gezondheidstoestand

In totaal 36 vrouwen en 24 mannen namen contact op met het Centrum om meldingen door te geven of vragen te stellen over een ongelijke behandeling op basis van hun huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Het aantal ontvangen klachten op basis van de gezondheidstoestand blijft gelijk tegenover 2005.

In 20 meldingen was er sprake van een ongelijke behandeling in de toekenning van een verzekering. Aan 11 personen werd een schuldsaldo- of levensverzekering ofwel categorisch geweigerd ofwel moesten de personen hoge premies bijbetalen. Het Centrum kreeg ook 6 meldingen van personen die geen of moeilijk een hospitalisatieverzekering konden afsluiten omwille van hun medisch verleden.

De personen die de meeste obstakels ervaren door hun ziekte, óf zij die het gemakkelijkste de weg vinden naar het Centrum, zijn personen met HIV, diabetes, zwaarlijvigheid en mensen die kanker gehad hebben. Dit valt te verklaren omdat het Centrum rond enkele ziektes meer structureel werk heeft verricht en samenwerkingsovereenkomsten heeft met enkele organisaties die specifiek rond één van deze ziektes werken.

In de sector van de werkgelegenheid bleef het aantal klachten ongeveer gelijk (22). De meerderheid van deze meldingen komt van personen die niet voldoen aan de vooropgestelde medische voorwaarden om bijvoorbeeld aangeworven te kunnen worden bij de politie, het leger of de NMBS. Weinig dossiers bereikten ons over ontslag (2) of het missen van promotiekansen (2) door gezondheidskenmerken.

Er zijn weinig meldingen van een gezondheidsprobleem in de sfeer van de dienstverlening.

Na analyse van de feiten bleken 12 dossiers niet gegrond of bleek het verschil in behandeling

gerechtvaardigd. In 19 gevallen werden de personen geholpen door het verstrekken van advies of door heroriëntering naar een ander instantie. Nog eens 12 dossiers waren eind 2006 nog niet afgerond. Ten slotte willen we opmerken dat een aantal complexe en meer structurele dossiers veel tijd in beslag nemen, ook al zet het Centrum geen juridische stappen.

1.3.1.5 Leeftijd

In absolute cijfers is het aantal meldingen op basis van leeftijd ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2005: 56 meldingen. Opmerkelijk is dat de meldingen overwegend afkomstig zijn van mannen.

De meeste meldingen (27) houden verband met de arbeidssfeer. Niet onverwacht was bij de meeste meldingen sprake van een ongelijke behandeling bij sollicitatie en aanwerving. Veel vacatures vermelden nog expliciete leeftijdsgrenzen en oudere werkzoekenden krijgen vaak geen enkele reactie op hun sollicitatiebrieven.

In 15 gevallen ging het Centrum onderhandelen met de werkgever. Met name wanneer vacatures leeftijdscriteria gebruikten, nam het Centrum contact op met de werkgever om te wijzen op de wetgeving terzake. Naast de antidiscriminatiewet bepaalt immers ook de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de werkgelegenheid dat het verwijzen naar een maximale leeftijdsgrens bij werving of selectie verboden is. Een overtreding op deze wet maakt een strafrechtelijk feit uit. We merken dat deze tussenkomsten van het Centrum vaak een gunstig en sensibiliserend effect hebben. Ook een aantal gemeenten die discriminerende leeftijdsgrenzen hanteerden in het personeelsstatuut werden met succes geïnterpelleerd.

Het valt echter te vrezen dat de ontvangen meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn. Het gebruik van leeftijdscriteria is historisch gegroeid, met name op vlak van arbeid en werkgelegenheid. Men is deze vorm van ongelijkheid zo gewoon dat men leeftijdsgrenzen niet als een vorm van discriminatie ziet en geen contact opneemt met het Centrum wanneer men ermee geconfronteerd wordt. We moeten besluiten dat de positie van het Centrum en de wetgeving terzake nog onvoldoende gekend is. Toch werd het Centrum meer dan in de voorgaande jaren het geval was gecontacteerd door organisaties en uitzendbureaus met de vraag welke criteria al dan niet kunnen gehanteerd worden.

Naast arbeid en werkgelegenheid hielden de meldingen van discriminatie op grond van leeftijd vooral verband met dienstverlening. Zo meldden enkele burgers dat zij op de huurmarkt geweigerd waren omdat ze te oud of te jong zijn en waren er twee meldingen van discriminatie bij het afsluiten van een verzekering. Een aantal meldingen wezen op leeftijdgebonden reglementeringen in de openbare dienstverlening.

1.3.2 Vragen rond de rechten van vreemdelingen

Daar het Centrum tot opdracht heeft "te waken over de fundamentele rechten van de vreemdelingen" wordt het dagelijks aangesproken door verzoekers die advies wensen over hun rechten of hun situatie. Het Centrum doet al het mogelijke om de gevraagde informatie te verstrekken, of de personen desgevallend door te verwijzen naar een tweedelijnsoperator.

Tabel 6: Reden van de vraag

Reden	2006 (%)	2005 (%)
1. Regularisatie	21	21
2. Gezinshereniging	11	10
3. Ander verblijf	9	11
4. Huwelijk/samenwonen	8	12
5. Nationaliteit	6	6
6. Detentie/terugkeer/verwijdering	6	6
7. Verblijf/werk	5	6
8. Kort verblijf/visa	4	2
9. Asiel	4	6
10. Onthaal/sociale hulp/medische hulp	4	6
11. Verblijf/studies	3	2
12. Buiten de bevoegdheid van het Centrum	10	11
13. Andere	9	1
TOTAAL	100	100

In 2006 bleef het aantal vragen rond regularisatie gelijk aan dat van 2005 (21% tegenover 21% in 2005). De cijfers zijn gemiddeld zeer vergelijkbaar met die van 2005. We noteren echter een gevoelige daling van het aantal vragen rond huwelijk en samenwonen (8% tegenover 12% in 2005) en een lichte vermindering van de vragen rond asiel.

Vanuit het standpunt van de herkomst van de aanvragers zijn meer dan 28% van de personen die een verzoek indienen afkomstig uit sub-Saharisch Afrika. Volgen dan de aanvragers die afkomstig zijn uit de Maghreb (16%) en uit Europa buiten de Europese Unie (13%). Er dient echter op gewezen dat een belangrijk deel van de vragen komen vanwege personen van Belgische origine (15%).



1.3.3 Overzicht van de gerechtelijke dossiers in de periode 2003 – 2006

Tabel 7: overzicht gerechtelijke dossiers 2003 - 2006

Type dossier	Raciale achtergrond Antisemitisme Negationisme	Niet-raciale achtergrond	Mensenhandel	Totaal
Toegepaste wetgeving	30 juli 1981 25 februari 2003 25 maart 1995 405quater Swb.	25 februari 2003 405quater Swb.	13 april 1995 10 augustus 2005	
2003	14	3	8	25
2004	12	2	20	34
2005	12	0	7	19
2006	20	5	10	35
Totaal	58	10	45	113
%	51 %	9 %	40 %	100%

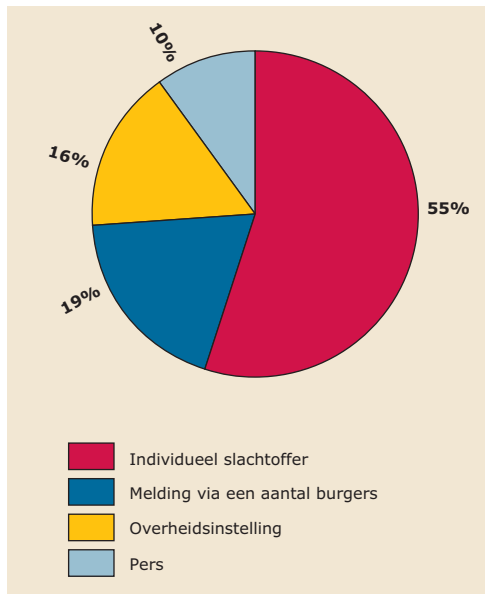
Hierboven vindt u een overzicht van de gerechtelijke dossiers sinds 2003. Deze cijfers zouden lichtjes kunnen verschillen van cijfers opgegeven in andere bronnen. De reden is de volgende: meestal wordt het aantal aangegeven dossiers goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Soms gebeurt het dat tijdens een procedure het slachtoffer niet wenst door te gaan, of dat het Centrum zich gedraagt naar de wijsheid van de rechtbank. Hier gaat het telkens om procedures die werden doorgezet.

Hierna worden een aantal verduidelijkingen geformuleerd in percentages of in aantallen, wanneer de cijfergegevens klein zijn. De cijfers geven enkel de dossiers weer waarin werkelijk werd geprocedeerd. Bemiddeling in strafzaken waarbij het Centrum is tussengekomen of strafvervangende maatregelen zijn niet opgenomen.

1.3.3.1 Gerechtelijke dossiers in verband met racisme, antisemitisme, negationisme

In de periode van begin 2003 tot eind 2006 behandelde het Centrum in totaal 58 gerechtelijke dossiers op basis van racisme, antisemitisme of negationisme. In grafiek 6 krijgt u een overzicht van de verschillende manieren waarop het dossier bij het Centrum bekend raakte.

Grafiek 6: Wie meldt het dossier bij het Centrum?



Een voorbeeld van een melding via het publiek is wanneer een aantal burgers al dan niet afzonderlijk contact opnemen met het Centrum rond hetzelfde probleem, verenigingen die bepaalde belangen verdedigen,... Onder overheidsinstellingen dient te worden verstaan: VDAB, Post, Parket,...

72% van de dossiers vallen onder de antiracismewet van 1981. Het criterium antisemitisme wordt in 28% van de dossiers weerhouden wanneer er in het dossier een duidelijke verwijzing voorhanden is naar het Joodse volk, ook al vindt de wet van 1981 toepassing en niet noodzakelijkerwijze deze van 23 maart 1995 (wet op het negationisme).

Tabel 8: Type inbreuk op basis van racisme, antisemitisme, negationisme

Slagen en verwondingen (405quater Swb)	38 %
Aanzetten tot (artikel 1 wet 1981)	21 %
Bedreigingen, beledigingen	17 %
Arbeidsdiscriminatie	10 %
Discriminaties/goederen en diensten (horeca, huur,...)	9 %
Publicaties (tekst en website)	5 %
TOTAAL	100%

In het geval van slagen en verwondingen stellen we een sterke toename vast van gratis geweld, waarbij de daders steeds jonger worden. Deze

tendens werd beaamd tijdens een ontmoeting met de referentiemagistraten. Het is evenwel geen wetenschappelijke vaststelling. Het gaat om dossiers die sowieso voor slagen en verwondingen zouden onderzocht worden en waarbij het Centrum vraagt de verzwarende omstandigheid te onderzoeken.

Tabel 9: Wijze van opstarten van de procedure

Burgerlijke partijstelling bij wijze van voeging bij dossier ingezet door slachtoffer	55 %
Burgerlijke partijstelling bij aanvang dossier	28 %
Vordering tot staking	9 %
Burgerlijke partijstelling na gewone klacht en verwijzing naar rechtbank	5 %
Rechtstreekse dagvaarding	3 %
TOTAAL	100%

In het geval van burgerlijke partijstelling bij aanvang van het dossier gaat het meestal om dossiers waar geen individuele slachtoffers zijn (vb. een website).

1.3.3.2 Gerechtelijke dossiers in verband met niet-rationale discriminaties

In de periode van 12 maart 2003 tot 31 december 2006 waren er in totaal 10 gerechtelijke dossiers op basis van niet-rationale gronden. In alle dossiers bereikte de melding het Centrum via contact met het slachtoffer.

Van de 10 gerechtelijke dossiers gingen er 6 over seksuele geaardheid. Twee betroffen handicap of ziekte, en telkens één dossier ging over discriminatie op basis van administratief statuut en discriminatie op basis van godsdienst.

In 3 gerechtelijke dossiers kreeg het slachtoffer te maken met slagen en verwondingen. Twee dossiers situeerden zich in de arbeidssfeer. In 3 dossiers betrof het discriminatie bij het verlenen van goederen en diensten (verhuur van huizen, horeca). In nog een ander dossier ten slotte werd het slachtoffer belaagd.

In 6 van deze 10 dossiers werd een vordering tot staking ingesteld. In de 4 andere heeft het Centrum zich burgerlijke partij gesteld.

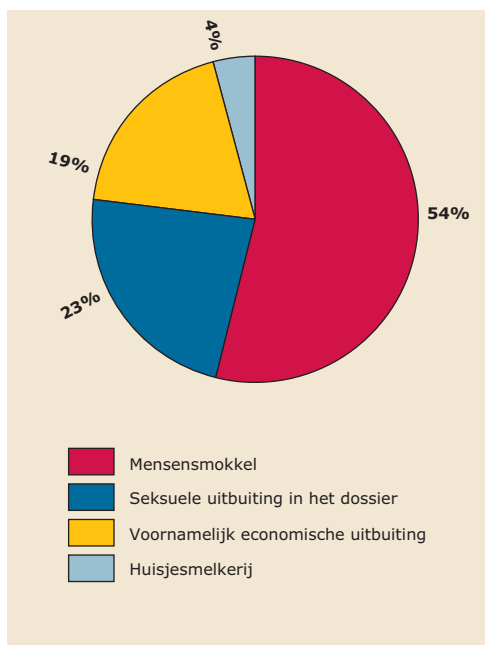
1.3.3.3 Gerechtelijke dossiers in verband met mensenhandel

Tussen begin 2003 en eind 2006 behandelde het Centrum in totaal 45 dossiers in verband met mensenhandel.

In deze dossiers gebeurt "de aangifte" hetzij via de referentiemagistraat, hetzij via de pers. Het Centrum heeft regelmatig contact met de referentiemagistraten mensenhandel. Zo was het ook mogelijk hen mede te delen dat we als Centrum en gelet op onze wettelijke opdracht voornamelijk belangstelling hebben voor netwerken (analyse voor het jaarverslag) en economische uitbuiting (weinig en uiteenlopende rechtspraak). Dit betekent niet dat er vanwege het Centrum geen belangstelling meer zou zijn voor de problematiek van de seksuele uitbuiting, doch de slachtoffers hiervan komen meestal terecht in de gespecialiseerde opvangtehuizen waar ze eveneens juridisch worden bijgestaan.

Grafiek 7 geeft een overzicht van de verschillende materies die in deze dossiers rond mensenhandel naar voor kwamen.

Grafiek 7: Verschillende materies in verband met mensenhandel



Het begrip mensensmokkel wordt hier niet zozeer gehanteerd binnen het kader van de (nieuwe) wettelijke definitie. Het gaat om dossiers waar de hoofdactiviteit van de daders bestond in het smokkelen en andere aspecten, bijvoorbeeld diverse vormen van uitbuiting niet de hoofdmoot vormden. Het is ook in deze dossiers dat bijzonder grote netwerken actief zijn.

1.3.4 Vormingen

De Nederlandstalige en Franstalige vormingsdiensten richten zich voornamelijk tot volwassenen die via hun beroepsactiviteit geconfronteerd worden met diversiteit.

De grootste doelgroep vormen de ambtenaren met 53 groepen (waaronder 19 bij de politie), vervolgens het middenveld met 31 groepen, de bedrijven met 11 groepen en tot slot de scholen met 6 groepen.

De groepsgrootte varieert naargelang van de werkvorm. Voor de vormingen wordt een maximumgrens van 15 deelnemers gesteld. Via extrapolatie kunnen we stellen dat we minimaal 1.200 personen bereikten.

Het profiel van de deelnemers is erg divers en varieert van managers, directieleden, over kaderleden, diensthouders, ploegbazen, tot loketpersoneel, uitvoerend personeel, schoonmaakpersoneel.

De meest aangevraagde thema's zijn 'Interculturele communicatie' en 'Reageren op vooroordelen, racisme en discriminaties'. Vanuit de federale administratie merken we een toenemende vraag naar vormingen over 'Diversiteit'.

De aangeboden werkvormen variëren: een workshop (doorgaans een halve dag tot een dag) kadert in een ruimere activiteit die door de aanvrager wordt verzorgd. Een sensibilisatie (meestal een dag, in het kader van een actie of een strategische planning) is gericht op het informeren van de deelnemers over bijvoorbeeld de antidiscriminatiewet, over diversiteit... Een vorming (doorgaans 1 tot 4 dagen) beoogt het reflecteren over de eigen beroepspraktijk en het versterken van de competentie inzake interculturele communicatie, omgaan met diversiteit en een professionele attitude van non-discriminatie, en tot slot de supervisie (3 tot 6 dagen, gespreid in de tijd).

Zeventig procent van het aanbod bestaat uit vormingen, achttien procent sensibilisatie, zeven procent workshops en 3 groepen kregen een supervisie aangeboden.

Een overzicht van alle vormingen vindt u in bijlage.

1.4 Equality-mainstreaming

De bedoeling van het opzetten van 'equality mainstreaming'¹ is de aandacht voor gelijkheid tot in de kern van beslissingsprocessen te brengen. Daardoor moet het mogelijk zijn om veranderingen teweeg te brengen op cultureel, institutioneel en maatschappelijk vlak. Deze aandacht is een luik van een tweevoudige strategie; het tweede luik omvat beleidslijnen en programma's die speciaal focussen op personen of groepen die gediscrimineerd worden, volgens de Europese richtlijnen op grond van leeftijd, handicap, geslacht, ras, godsdienst of overtuiging en seksuele geaardheid.

Wil men die aandacht verankeren dan zijn diverse benaderingen noodzakelijk waaronder: beschikken over degelijke statistieken om correct te focussen, beleidsmakers moeten een beroep kunnen doen op deskundigen, er moeten aangepaste instrumenten ontwikkeld worden, eventueel moeten bestaande wetteksten aangepast worden en bij nieuwe zouden representatieve organisaties moeten deelnemen aan de beleidsprocessen, en op tijd en stond dienen er evaluaties doorgevoerd worden.

Een heuse planning en een niet aflatende waakzaamheid zijn hiertoe onontbeerlijk.

Naast de zonet opgesomde diverse benaderingen en het opstarten van de nodige instrumenten zijn natuurlijk nog een aantal andere elementen noodzakelijk die echter eerder te maken hebben met een zekere ingesteldheid dan met het uitdokteren van een gestructureerde verankering.

We denken hierbij onder meer aan: de politieke wil en moed om de aandacht voor gelijkheid te bewerkstelligen; beschikken over de noodzakelijke administratieve ondersteuning; het vrijmaken van menselijke en financiële middelen; het principe wettelijk verankeren en personen vormen die de materie zullen moeten hanteren; inzicht in het nut voor het verwezenlijken van de veranke-

ring van aandacht voor gelijkheid op alle mogelijke niveaus en tenslotte een zekere mentaliteitsverandering, aangezien we ons als het ware de "equality mainstreaming" eigen moeten maken.

Gespecialiseerde organisaties ("equality bodies") kunnen hierbij een rol spelen door een trekkersfunctie te vervullen, deskundig advies te verschaffen, netwerken op te zetten, gegevens in te zamelen, bepaalde standaardnormen rond aandacht voor gelijkheid uit te werken en hun evolutie op te volgen alsook te rapporteren over de materie.

Dit alles dient natuurlijk gesitueerd te worden binnen een Europese context.

1.5 Internationale werking

1.5.1 Europese Unie

1.5.1.1 Van EUMC naar Fundamental Rights Agency (FRA) en Raxen

Het EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) is een onafhankelijke instelling van de Europese Unie. Het EUMC observeert de omvang en de ontwikkeling van racistische en xenofobe fenomenen in de Europese Unie en geeft aan de communautaire instellingen en de Europese Lidstaten kwantitatieve gegevens, analyses en trends inzake de strijd tegen racisme en xenofobie.

Het EUMC heeft zoals elk jaar zijn jaarlijks rapport gepubliceerd dat een stand van zaken geeft van racisme en discriminatie in de lidstaten van de EU. Deze informatie wordt verzameld op basis van gegevens afkomstig van een netwerk met de naam 'Racism & Xenophobia (RAXEN)'. Het Centrum fungeert als het Belgische contactpunt en leverde in 2006 een bijdrage voor verschillende publicaties, waaronder het EUMC jaarrapport 2006. In deze publicatie hekelt het EUMC de voor het publiek gebrekkig toegankelijke monitoring van racisme en xenofobie door verschillende lidstaten, waaronder ook België. Uit rechtstreekse contacten met de betrokken politie- en justitiediensten is echter gebleken dat deze diensten wel degelijk informatie verzamelen, maar dat deze vaak onvolledig is en niet gepubliceerd wordt. Het Centrum wil er dan in 2007 bij de overheid op aandringen om dergelijke informatie systematischer te verzamelen én te publiceren.

¹ Overzicht in vogelvlucht van 'Equality Mainstreaming'. A perspective from the Equality Bodies, Equinet Opinions 2005-2006 by Equinet's Working Group 4 on Policy Formation ; Equinet : European Network of Equality Bodies.

Daarnaast heeft het EUMC in december 2006 ook een rapport over 'islamofobie' gepubliceerd waaruit blijkt dat moslims in de EU vaker slachtoffer zijn van achterstelling, discriminatie, haat en geweld.

Sinds kort heeft het EUMC een nieuwe internet-toepassing onder de naam 'EUMC INFOBASE'. Via de database kan men op een heel eenvoudige manier interessante bevolkingsstatistieken en statistieken over raciaal geweld raadplegen voor elk van de lidstaten van de EU. Bovendien geeft de website een overzicht van raciale en etnische discriminaties in belangrijke sectoren zoals het onderwijs, werkgelegenheid en huisvesting. De Belgische gegevens die ter beschikking worden gesteld, zijn gebaseerd op rapporten van het Centrum. De meest recente rapporten die momenteel geraadpleegd kunnen worden, dateren van 2003. Het EUMC belooft evenwel dat ze snel meer recentere informatie ter beschikking zal stellen.

In 2006 kende het EUMC te Wenen zijn laatste volledige werkingsjaar. Inderdaad: met ingang van 1 maart 2007 wordt dit EUMC omgevormd tot het European Union Agency for Fundamental Rights (afgekort: FRA voor Fundamental Rights Agency). In 2007 wordt bepaald welke andere domeinen – naast racisme – het FRA in zijn eerste meerjarenprogramma zal opnemen.

Het Centrum was een bevoorrechte partner van het EUMC. De directie van het Centrum vertegenwoordigde de Belgische overheid in het de Raad van Bestuur van het EUMC. Ook in het RAXEN-netwerk, dat op Europees niveau data verzamelt en vergelijkt over racisme en raciale discriminaties, speelde het Centrum een belangrijke rol, dat zowel de medewerker voor de gegevensverzameling levert als de contactpersoon die in opdracht van de Belgische regering de data verifieert en controleert. Er zal bepaald worden welke rol het Centrum binnen dit FRA zal spelen.

 **Meer info?**
www.fra.europa.eu

1.5.1.2. Een Europees kader voor integratie

In zijn "Gemeenschappelijk programma voor de integratie van nieuwkomers in de Europese Unie" stelt de Europese Commissie dat immigratie een permanente eigenschap is van de Europese samenleving. Daarom is het van belang dat de Lidstaten om een doeltreffend migratiebeleid naar Europa voorzien. De Commissie stelt onomwonden dat een doeltreffend migratiebeleid ook een weloverwogen integratiebeleid inhoudt. Om

een structurele uitwisseling van integratiepraktijken in de verschillende lidstaten vorm te geven, richtte de Europese Commissie de "Nationale Contactpunten Integratie (NCP/INT)" op.

Op vraag van de federale Minister van Maatschappelijke Integratie en in overleg met de gewesten en gemeenschappen treedt het Centrum op als Belgisch NCP/INT. In 2006 werd op vraag van de Commissie een Belgisch jaarrapport integratie opgemaakt. Dit jaarrapport bevat informatie over de beleidskeuzes en integratie-initiatieven van de overheden in België. De informatie werd verzameld in het licht van de Europese "Gemeenschappelijke basisprincipes voor Integratie (GBP/INT)". De Belgische bijdrage – die werd opgemaakt in nauwe samenwerking met de bevoegde kabinetten en administraties op het niveau van de federale overheid en van de gemeenschappen en gewesten – vormt de basis voor het Europese jaarrapport Integratie dat in 2007 door de Europese Commissie zal worden gepubliceerd.

Het Centrum heeft in zijn communicatie rond het Europese Integratiebeleid het nut van deze GBP/INTs als analysekader voor het Belgische integratiebeleid benadrukt. Het Centrum ging dan ook gretig in op de uitnodiging van de Koning Boudewijnstichting om in het kader van de studiedag "Slaagkansen en integratie van allochtone jongeren" (6 december 2006) een evaluatie te maken van het Belgische onderwijsbeleid aan de hand van het GBP/INT schema. Het Centrum wil in de toekomst vaker gebruik maken van deze fora om de GBP/INT verder ingang te laten vinden in het Belgische integratiedebat.

 **Meer info?**
<http://www.fra.europa.eu/factsheets/front/factSheetPage.php>

1.5.1.3 Equinet

Equinet is een samenwerkingsproject, gefinancierd door de Europese Commissie, van de onafhankelijke instellingen die werken rond discriminatiebestrijding en hulp aan slachtoffers van discriminatie. Het Centrum is van bij het prille begin bij dit project betrokken (zie eerdere jaarverslagen).

In België werken nu zowel het Centrum als het Instituut voor gelijke kansen tussen vrouwen en mannen mee aan het netwerk. Equinet heeft nu een of meerdere partnerorganisatie in bijna elke EU-lidstaat en kandidaat lidstaat.

Zoals vorige jaren werkten werkgroepen binnen het netwerk aan de uitwisseling van kennis en ervaring over juridische interpretaties van de richtlijn binnen de lidstaten en over strategieën om gelijke behandeling te bevorderen. Nieuw in 2006 was echter dat het netwerk 2 trainingen organiseerde voor personeelsleden van de onafhankelijke instellingen. In Boedapest had een training plaats waar de deelnemers uit de verschillende landen samen een discriminatiezaak te analyseren kregen die vervolgens voor een rechtbank ingeleid moest worden. Een bijzonder rijke ervaring voor de deelnemers van het Centrum. Enkele maanden later had in Wenen een training plaats over non-discriminatiecodes in bv. bedrijven en over mogelijke strategieën om ze te doen naleven.

Deze trainingen zijn niet alleen zeer nuttig voor de medewerkers maar bieden bovendien een platform voor het leggen van contacten tussen de medewerkers van de verschillende instellingen, contacten die ook tijdens het gewone werk binnen het Centrum van bijzonder nut zijn.

De Europese Commissie en het Europees Parlement hebben het Equinet project in ieder geval bijzonder positief geëvalueerd en de Europese Commissie heeft al laten weten Equinet verder te willen ondersteunen indien het verder evolueert. Daarom zal Equinet zich in 2007 omvormen van een project tot een organisatie waarbinnen alle instellingen blijvend samenwerken en overleggen. De eerste horde werd eind 2006 al genomen: ondanks het tijdelijk wegvallen van de Europese financiering na het einde van de projectperiode in november en in afwachting van het nieuwe Progress-programma, bleef Equinet actief.

1.5.1.4 Het transnationale project Eurequality

Dit project verenigt zes Europese landen: Spanje, Bulgarije, Finland, Ierland, Polen en België. Het beoogt informatie- en ervaringsuitwisseling over de instellingen die in het kader van de Europese richtlijn over raciale gelijkheid (2000/43) werden opgericht.

Het project loopt over twee jaar. In 2005 werd vooral de nadruk gelegd op het uitwisselen van ervaringen over het oprichten van dergelijke organen, hun onafhankelijkheid en hun relatie met de samenleving. In 2006 werden er in de verschillende landen allerlei sensibiliseringsactiviteiten gehouden over de Europese regelgeving en de strijd tegen discriminatie. De ervaringen in de strijd tegen racisme en discriminatie die het

Centrum in de afgelopen dertien jaar heeft opgedaan, dienden vaak als klankbord én als visvijver voor de andere Europese landen.



Meer info?

<http://eurequality.gateway.bg>

1.5.1.5 2007, Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen

De Interministeriële conferentie van 13 juni 2006 heeft het Centrum aangeduid als nationaal orgaan om de campagne "2007, Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen" te organiseren. Dit Europees Jaar 2007 vormt het centrale element in een raamstrategie van non-discriminatie en gelijke kansen die in juni 2005 door de Europese Commissie werd voorgesteld. Deze wil toezien op de toepassing en de promotie van het principe van de strijd tegen discriminatie gebaseerd op het geslacht, het zogenaamde ras of etnische herkomst, de godsdienst of overtuigingen, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid, dit binnen de Unie.



2007 — Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen

Dertig landen nemen aan deze campagne deel. Het gaat om de eerste communautaire activiteit die betrekking heeft op de zes discriminatiegronden als beoogd door het EG-Verdrag, met inbegrip van het principe van de gendermainstreaming. Er werden vier doelstellingen bepaald: 1) Rechten. De publieke opinie sensibiliseren voor het recht op gelijkheid en non-discriminatie en voor de problematiek van de meervoudige discriminaties; 2) Representatie. Een debat stimuleren over de manieren om de maatschappelijke participatie van de groepen slachtoffers van discriminatie te versterken, evenals de gelijkwaardige participatie van mannen en vrouwen; 3) Erkenning. De diversiteit en gelijkheid vereenvoudigen en aanprijzen; 4) Respect. Werken naar een meer solidaire samenleving toe.

Gezien het middenveld een centrale plaats inneemt in de toepassing van de antidiscriminerende maatregelen, werd ze meermaals geraadpleegd tijdens de voorbereidende fase van het Jaar en zal ze nauw worden betrokken bij de uitvoering van het programma.

Het strategische plan 'EU2007' van België werd op 15 december aan de Europese Commissie bezorgd. De weerhouden initiatieven draaien rond drie pijlers: sensibilisering (campagne in de media), informatie (verspreiden van folders, handboeken...) en acties op het terrein.



Meer info?
www.gelijkheid2007.be

1.5.2 Raad van Europa en de "European Commission against Racism and Discrimination" (ECRI)

Op het vlak van de algemene beleidsaanbevelingen is er de definitieve goedkeuring door de plenaire vergadering van de ECRI van de algemene beleidslijn nr. 10 "om racisme en discriminatie te bestrijden in en doorheen het onderwijs". In 2006 werden er twee nieuwe werkterreinen opgestart: een ontwerp van aanbeveling van de algemene beleidslijn nr. 11 over de kwestie van discriminatiebestrijding door de politie, evenals een ontwerp van studie over het juridische en praktische kader dat het inzamelen van etnische gegevens in de Lidstaten regelt.

Op 16 en 17 november 2006 werd er in Straatsburg een seminarie van experts georganiseerd over het thema "Strijd tegen racisme met respect voor de vrije meningsuiting".

Hierbij willen we ook de deelname van het Centrum signaleren aan de Europese Jeugdcampagne voor diversiteit, mensenrechten en participatie "allemaal, anders, allemaal gelijk" van de raad van Europa. Deze campagne verenigt in België de drie gemeenschappen, de ministers van jeugd en diverse jeugdorganisaties. Op 20 maart 2006 ondertekenden alle partners van de campagne, nl de ministers van jeugd, de jeugdraden, peters van de campagne (Raymond van het Groenewoud, Jean-Luc Fonck en de popgroep Girls in Hawaii) en het Centrum voor gelijkheid van kansen een verklaring voor meer diversiteit.



Meer info?
http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/
www.allemaalanders.be

1.5.3 Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE)- Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR)

In 2006 trad België op als voorzitter van de OSCE. België nam in dat kader verschillende initiatieven in de strijd tegen racisme, antisemitisme en xenofobie. Het Centrum werd bij deze

initiatieven betrokken en de directeur heeft het rapport van de Interculturele Dialoog voorgesteld tijdens een 'Tolerance Implementation Meeting' in Almaty, Kazachstan.

Het Centrum is ook de referentiepartner van de OSCE inzake statistieken en andere informatie over België, en meer in het bijzonder van zijn Bureau voor democratische instellingen en mensenrechten (ODIHR).

Het ODIHR heeft in 2006 twee belangrijke werken gepubliceerd: Challenges and Responses to Hate-motivated Incidents in the OSCE Region (for the period January-June 2006); en Combating hate crimes in the OSCE Region: An Overview of Statistics, Legislation, and National Initiatives.



Meer info?
<http://www.osce.org/odih>

1.5.4 Opvolging Durban: Nationaal Actieplan tegen Racisme

De Eerste Minister heeft het Centrum eind 2002 gevraagd om een "Nationaal actieplan voor de bestrijding van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid" voor te bereiden. Het betreft het activeren van de aanbevelingen van de Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid, die de Verenigde Naties in september 2001 organiseerden in het Zuid-Afrikaanse Durban.

Het Centrum heeft in 2003 een eerste ontwerp voor een Nationaal Actieplan opgesteld, dat in 2004 geupdated en uitgediept werd. Die teksten bevatten zowat 250 voorstellen voor concrete acties en dienden als basis voor een interministerieel overleg tussen de federale en de gefederaliseerde entiteiten.

Momenteel maken de verschillende regeringen van dit land fiches met voorstellen voor concrete beleidsacties. Op basis hiervan zal het Centrum een nieuw ontwerp van nationaal actieplan opmaken met de gemeenschappelijke krachtlijnen van de verschillende regeringen. Het nationale actieplan geeft een overzicht aan de supranationale instanties (Verenigde Naties, Raad van Europa, Europese Commissie) van de beleidsacties op Belgisch niveau, waarbij per krachtlijn aangegeven wordt wat de gemeenschappen, gewesten en de federale overheid doen om de engagementen van de Durban Wereldconferentie te realiseren.



HOOFDSTUK 2 Handicap, seksuele geaardheid, leeftijd, ...

2.1 Handicap

2.1.1 Gevalsstudies

2.1.1.1 Studente in een studentenhome van een universiteit

Fevlado Passage, een dienst van de Federatie van Vlaamse Doven Organisaties waarmee het Centrum een samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten, contacteerde het Centrum in verband met een studente die op kamers zit in een studentenhome. Het meisje dreigde om veiligheidsredenen naar het gelijkvloers te moeten verhuizen omdat ze doof is. Omdat ze samen met haar zus ondertussen al haar vaste stek had gemaakt op haar verdieping in het studentenhome en er al heel wat vrienden had, was dit geen prettig vooruitzicht.

Na tussenkomst van het Centrum en in overleg met de vzw Begeleiding van Studenten met een Handicap, kon het meisje toch op haar verdieping blijven wonen, zonder dat de veiligheid in het gedrang werd gebracht. De kamer werd voorzien van een visueel verkliksysteem en met de andere bewoners werden de nodige afspraken gemaakt in verband met brandveiligheid. Door deze aanpassing kan het dove meisje net als iedereen gebruik maken van de voorzieningen van de universiteit zonder in een hokje geduwd te worden.

2.1.1.2 Kassierster in een drogisterijketen

Een jongedame zonder rechteronderarm en -hand solliciteert bij een winkelketen voor een openstaande functie van verko(o)per/ster. Ze gaat er langs, laat haar CV achter en komt twee dagen later terug. Bij het zien van de dame reageert de zaakvoerder erg kort. Kijkend naar de arm verwoordt hij dat er in de zaak op snelheid en efficiëntie wordt gewerkt, ze kunnen haar dus niet gebruiken.

Hierop contacteert de jongedame het Centrum. Het Centrum legt de antidiscrimatiewet uit, wijst op het feit dat de jongedame recht heeft op redelijke aanpassingen en stelt voor om de zaak te onderzoeken en contact op te nemen met de potentiële werkgever.

Enkele dagen later krijgt de jongedame een telefoon van de zaakvoerder. Hij verontschuldigt zich en stelt haar voor om 2 uur proeftijd te komen presteren. Na deze proeftijd krijgt de juffrouw effectief de job.

2.1.1.3 Bemiddeling bij toegang tot een nachtclub

Een jonge man met een motorische handicap is vergezeld van zijn vrienden en wordt de ingang van een discotheek ontzegd. De portiers van de disco roepen hun verantwoordelijkheid voor zijn handicap in, te midden van dit 'nachtleven'. Het Centrum interpelleert de uitbater, die op zijn beurt de weigering bijtreedt, ook om veiligheidsredenen. Het Centrum is van mening dat de weigering niet gerechtvaardigd is en dat er wel degelijk sprake is van discriminatie op basis van de

handicap. Het eist een ontmoeting met de uitbater – in aanwezigheid van de jongen – in de lokalen van het Centrum. Het verzoeningsgesprek is voorbeeldig: het toont aan dat de discriminatie gelinkt is aan een onwetendheid over de handicap en niet opzettelijk is. Aanvankelijk blijft de uitbater denken dat hij de jonge man heeft beschermd en dat hij dus voor zijn veiligheid gehandeld heeft. Het gesprek leidt hem tot het inzicht dat de jonge man geen overbescherming en medelijden wil. Hij wil gewoon uitgaan met en net zoals zijn vrienden. Hij vindt dat hij geen grotere bedreiging vormt dan andere klanten die eventueel dronken zijn of die een minder zichtbare handicap vertonen. De uitbater geeft toe dat zijn gedrag overdreven en niet correct was. Hij stelt een jaar gratis toegang voor en verbindt zich ertoe, om in de toekomst ook klanten met een handicap te verwelkomen, zonder vorm van discriminatie.



2.1.1.4 Toegankelijkheid kiesbureaus

De toegang van personen met beperkte mobiliteit – in de brede zin van het woord – tot de verkiezingen is een thematiek waar het Centrum aandacht voor heeft. Tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van 2006 en in het vooruitzicht van de volgende stembusgangen, heeft het Centrum in samenwerking met diverse actoren op het terrein de bevoegde overheden geïnterpelleerd om ze voor de problematiek te sensibiliseren, het overleg met het verenigingsleven te begunstigen en aanbevelingen voor te stellen op het vlak van organisatie.

De bevoegde overheidsinstanties hebben in de drie gewesten dan ook inspanningen gedaan om de toegang van personen met een handicap tot het stembureau en het stemhokje te verbeteren tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van 2006. In Brussel en Wallonië zijn deze verbeteringen

het resultaat van een samenwerking tussen het Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles, dat verenigingen groepeerd die actief zijn op het vlak van toegankelijkheid; het Centrum en de Ministers Picqué, Vienne en Courard.

Enkele van de concrete maatregelen die werden genomen waren – in Brussel bijvoorbeeld – het ter beschikking stellen van bemiddelaars uit het verenigingsleven die praktisch advies kunnen geven zodat alle mensen met een beperkte mobiliteit naar het stemhokje kunnen én de uitgave van een praktische gids voor de gemeentes. In Wallonië kan dankzij het nieuwe decreet de persoon met een handicap na een seintje aan de gemeente naar een toegankelijk stembureau worden verwezen en hij kan zich in het stemhokje laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. In Vlaanderen hebben de Ministers Keulen en Van Brempt een perscommuniqué uitgebracht waarin wordt gevraagd om speciaal aandacht te besteden aan de toegankelijkheid van de stembureaus. Ze stuurden ook een infobrochure naar alle gemeentes met tips voor een betere toegankelijkheid van de stembureaus.

2.1.1.5 Homologatie van het aangepaste rijstelsysteem voor personen met een handicap

Bepaalde personen met een handicap dienen de besturingen van hun voertuig te wijzigen om te kunnen rijden (voorbeeld: versnelling veranderen aan het stuur, versnellingspedaal aan het stuur, enz...). In dit kader vroeg iemand de tussenkomst van het Centrum over de weigering van een aangepast rijstelsysteem via joystick, terwijl de andere Europese landen dit systeem probleemloos hebben gehomologeerd. Deze persoon wil niet investeren in een besturingssysteem dat niet conform zou zijn met de Belgische wetgeving inzake technische controle en verzekeringen.

Het Centrum heeft al meermaals de FOD Mobiliteit en Vervoer bevraagd over deze situatie. De FOD heeft geantwoord over de procedure die gevolgd dient te worden om het systeem te laten homologeren; de omgebouwde wagen moet geschouwd worden in een station van de voertuiginspectie. Zo bekeken moet de persoon eerst het –zeer dure – voertuig aankopen en dit aanbieden bij de technische controle, met het risico dat de auto daar geweigerd wordt.

Bij gebrek aan garanties voor de homologatie, heeft het Centrum aanbevelingen opgesteld om de mogelijkheid te bestuderen, de homologatie-

procedure van het aangepaste sturingssysteem te verlichten. Deze vraag leidde tot het voorstel van de FOD Mobiliteit en Vervoer dat deze persoon contact zou opnemen met hun diensten, om de conformiteit van de verbouwing te analyseren m.b.t. de geldende wetgeving. Wat aan die persoon de mogelijkheid biedt om de garantie te krijgen dat het voertuig na de verbouwing niet geweigerd zal worden door de technische controle, noch door de verzekeringen.

Volgens het Centrum moet het probleem van de homologatie van het sturingssysteem toch een structurele oplossing krijgen.

2.1.1.6 Gerechvaardigde weigering: geen elektrische rolstoel op het vliegtuig

Om praktische redenen boekt een man twee vliegtuigtickets via een reisbureau. Hij legt uit dat hij zich verplaatst in een rolstoel en het voor hem onmogelijk is om in een andere zetel te zitten dan zijn speciaal aangepaste elektrische stoel. Na enkele weken stelt het agentschap hem gerust, zij hebben alles kunnen regelen met de vliegtuigmaatschappij. Maar een dag voor vertrek krijgt de klant plots te horen dat hij het vliegtuig toch niet op mag.

In dit dossier stellen we vast dat er iets grondig fout is gegaan. Er zijn beloftes gemaakt die men niet heeft kunnen waarmaken met onder meer ernstige financiële gevolgen voor het slachtoffer. Er is echter geen sprake van discriminatie. Na onderzoek vernemen we dat geen enkele vliegtuigmaatschappij (tot nu toe) mag toestaan dat een persoon in zijn eigen rolstoel meevliegt omdat er (nog) geen voldoende beveiligd systeem ontwikkeld is om elektrische rolstoelen te kunnen vasthechten in het vliegtuig. De weigering is daarom om veiligheidsredenen gerechtvaardigd. Op internationaal niveau zal men in de toekomst wel onderzoeken of er voor deze specifieke groep een oplossing kan worden uitgewerkt.

2.1.2 Toegankelijkheidsonderzoek door het Centrum

In maart 2006 heeft het Centrum een onderzoek opgestart naar de toegankelijkheid van openbare gebouwen door mensen met beperkte mobiliteit. Het probleem van de toegankelijkheid is er immers niet enkel voor personen met een fysieke, zintuiglijke of mentale handicap, maar ook bijvoorbeeld voor bejaarden, ouders met een kinderwagen, personen met een tijdelijke fysieke

handicap als gevolg van een auto- of sportongeval, enz. ...

Waarom deze studie? Doorheen de meldingen die het krijgt wordt het Centrum vaak geconfronteerd met de moeilijkheid – of zelfs onmogelijkheid – voor personen met een handicap om toegang te hebben tot bepaalde gebouwen, onder meer de administraties, sport- en hobbyzalen, bank- en postkantoren, de medische diensten, het vervoer... Daarom analyseert het Centrum de klachtendossiers over de toegankelijkheid en het gaat na of het probleem thuis te brengen is bij het niet naleven van de wettelijke bepalingen inzake toegankelijkheid, of bij het gebrek aan een redelijke aanpassing voor personen met een handicap, wat dan een vorm van discriminatie is in de zin van de antidiscriminatiewet.



www.gripvzw.be

In deze context heeft het Centrum zich verder gebogen over het globale probleem van de toegankelijkheid van openbare gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit. Het Centrum heeft dan beslist om een stand van zaken op te maken over de toepasbare wetgeving terzake (zowel op nationaal als op Europees en internationaal vlak), de eventuele toepassingsproblemen, en dat in de 3 gewesten van het land (Brussel- Hoofdstad, Vlaanderen en Wallonië) en op alle bevoegdheidsniveaus. Het Centrum heeft zijn zoekwerk ook uitgebreid naar het buitenland en ging op bezoek bij enkele van onze bureaus om te zien hoe zij het toegankelijkheidsprobleem aanpakken.

Zowel in België als in het buitenland ontmoetten onze mensen diverse gesprekspartners zoals verenigingen van personen met een handicap, architecten, openbare en privé-organismen die specifiek werken rond de problemen van toegankelijkheid, de leden van federale of regionale ministeriële kabinetten die gelast zijn met stedenbouw en ruimtelijke ordening, met huisvesting, gelijke kansen,..., administraties die te maken krijgen met stedenbouw en ruimtelijke

ordering, bepaalde federaties en verenigingen van steden en gemeenten, brandweerdiensten, de *Disability Rights Commission (DRC)* in Groot-Brittannië, de *Association des Paralysés de France (APF)*, de *Délégation Ministérielle à l'Accessibilité (DMA)* en de *Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)* in Frankrijk, de Commissie Gelijke Behandeling en de Chronische Zieken en Gehandicapten Raad in Nederland.

Wat stelt het Centrum vast?

Eerst en vooral willen we ten stelligste benadrukken dat het werk van het Centrum op zich al een goede sensibilisering vormde voor het probleem van de toegankelijkheid. Het Centrum werd steeds uiterst positief onthaald door alle gesprekspartners die steeds het nodige belang stelden in de kwestie van de toegankelijkheid. Sommigen van hen gaven toe maar weinig te weten over het probleem, maar vonden toch dat de integratie van personen met een handicap – en meer in het algemeen, personen met beperkte mobiliteit – in een toegankelijke bebouwde omgeving toch wel van essentieel belang is.

Doorheen de studie van het Centrum werden er contacten en samenwerking aangeknoopt met zowel de verenigingen als met de besturen en overheidsinstanties om verder over dit probleem na te denken en concrete maatregelen uit te denken. Anderzijds heeft het Centrum in het algemeen kunnen vaststellen dat er een (soms) aanzienlijke inspanning wordt gedaan om gebouwen toegankelijk te maken voor personen met beperkte mobiliteit. Zelfs indien die inspanningen niet altijd even goed gecoördineerd of 'gekanaliseerd' worden en dat in de verschillende gewesten vaak op een andere manier gebeurt, is in elk geval de bereidheid aanwezig om de bebouwde omgeving te verbeteren.

De acties die rond toegankelijkheid worden gevoerd door de verenigingen van personen met een handicap zijn van het grootste belang: publicaties, brochures, studies, campagnes in de pers, sensibiliseringsdagen, websites, databanken, expertises, opleidingen, opmaken van beoordelingsroosters, aanwijzingen, normenkohiers, deelname aan gemeentelijke commissies van personen met een handicap, deelname aan werkgroepen, specifiek overleg en overeenkomsten met bepaalde overheidsinstanties of administraties, groepering van bepaalde verenigingen, die werken rond toegankelijkheid (bv. Collectif

Accessibilité Wallonie Bruxelles-Capitale, Toegankelijkheids Overleg Vlaanderen).

Bepaalde politieke en administratieve instanties die bevoegd zijn voor ruimtelijke ordering en stedenbouw of voor gelijke kansen, voeren ook belangrijke acties om de toegankelijkheid te verbeteren: opleiding van ambtenaren, architecten en ingenieurs in toegankelijkheid, de bereidheid van sommige administraties om hun gebouwen te laten screenen, afspraken tussen de administraties en de verenigingen zodat die het naleven van de toegankelijkheidsnormen kunnen controleren, het invoeren van een toegankelijkheidslabel met een financieel ruggensteuntje, de publicatie van gedetailleerde toegankelijkheidsnormen, Een coördinatiebeleid inzake toegankelijkheid (het oprichten of ondersteunen door regeringsorganen van organisaties zoals ENTER, de Toegankelijkheidsbureaus,...)

Uit al die gesprekken weerhoudt het Centrum echter een paar knelpunten die een belemmering vormen voor een integrale toegankelijkheid. Zo is er de gebrekkige kennis van de wettelijke bepalingen rond toegankelijkheid als vervat in de CWATUP (voor het Waalse Gewest), de RRU (voor het Brussels Hoofdstedelijke Gewest) en in de federale wet van 1975 (die in Vlaanderen nog steeds de vereisten inzake toegankelijkheid regelt).

Anderzijds is er ook het gebrek aan opleiding op alle niveaus: buiten enkele pilootscholen in toegankelijkheid en een paar initiatieven uit de bouwsector stelt het Centrum een gebrek aan sensibilisering en scholing vast op het vlak van toegankelijkheid bij architecten en bij alle beroepen uit de bouwsector en bij de brandweerdiensten die gelast zijn met de controle op de evacuatiemogelijkheden van een gebouw; of bij gemeentelijke of regionale ambtenaren die moeten toezien op het naleven van de toegankelijkheidsregels bij het afleveren van een stedenbouwkundige vergunning.

Verder is er ook het gebrek aan personeel om het naleven van de wettelijke bepalingen te controleren, het niet toepassen van de bestaande wettelijke sancties en het gebrek aan middelen voor de overheden en de administraties om een toegankelijke bebouwde omgeving te realiseren.

Ten slotte rest er nog het enorme probleem van de bestaande gebouwen, waarvan er enkele openbare plaatsen zijn waar elk van ons op een of andere moment wel eens naar toe moet en waarvoor er geen enkele toegankelijkheidsverplichting bestaat.

De studie van het Centrum leidde tot een paar denkpistes. Er zou een vorming of op z'n minst een sensibilisering moeten worden opgenomen in alle opleidingen, niet enkel voor de architecten, maar ook voor alle beroepen die te maken hebben met de bouwsector: ingenieurs, stedenbouwkundigen, aannemers, beroepen zoals loodgieters, elektriciens, schrijnwerkers ... , evenals in de opleiding van verantwoordelijke voor brandpreventie. Die sensibilisering en opleidingen zouden verbeterd en veralgemeend moeten worden voor de gemeentelijke en regionale ambtenaren die het respect voor de toegankelijkheidsregels moeten nazien bij het afleveren van een bouwvergunning.

De bestaande wetgeving inzake toegankelijkheid is wellicht afdoende voor bepaalde punten, maar ze is zeker voor verbetering vatbaar, onder meer voor wat betreft de sensorische en motorische handicaps waarmee niet steeds rekening wordt gehouden, door een efficiënter en dwingender controlemechanisme te voorzien en de nodige sancties bij het niet naleven van de toegankelijkheidsnormen.

Anderzijds spelen de gemeentes – wier beslissingen een snel en concreet effect kunnen hebben – een belangrijke rol bij het voor iedereen toegankelijk maken van onze leefomgeving, en bij het elimineren van alle obstakels die personen met een beperkte mobiliteit beletten om te circuleren, te leven en op een waardige manier deel te nemen aan het maatschappelijke, economische en culturele leven. Ze kunnen de nodige maatregelen nemen om gemeentelijke gebouwen toegankelijk te maken, aanpassingswerken laten uitvoeren aan de wegen, toezien op het respect van de toegankelijkheidsnormen bij het afleveren van bouw- of renovatievergunningen en de controle versterken, politievoorschriften over toegankelijkheid gebruiken die onder meer zouden kunnen worden gebruikt door de hulpdiensten bij de evacuatie van personen met beperkte mobiliteit, een aangepast onthaal voorzien aan loketten door ambtenaren die opgeleid zijn over de behoeften van de burgers, de winkeliers in hun gemeente ertoe aanzetten hun handelszaken toegankelijk te maken, de gemeenteambtenaren opleiden en sensibiliseren, en een grotere betrokkenheid nastreven van personen met beperkte mobiliteit bij alle gemeentelijke beslissingen.

Tenslotte moet er een integraal en gecoördineerd toegankelijkheidsbeleid worden gevoerd, met de nodige financiële middelen, door nationale actieplannen uit te werken voor de federale staat en de gewesten.

2.1.3 Jurisprudentie: dwangsom voor restaurant

Een jonge vrouw heeft een motorische handicap aan de vier ledematen. Zij verplaatst zich in een rolstoel en wordt bijgestaan door een assistentiehond. Op 1 mei 2005 gaat zij met familieleden naar een restaurant. Aan de assistentiehond wordt de toegang geweigerd.

De jonge vrouw stelt een vordering tot staking in tegen de eigenaar en de uitbater van het restaurant op basis van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.

Verweerders stellen dat de jonge vrouw in het gezelschap was van haar familie en dus de bijstand van haar hond niet nodig had. De hond fungeerde niet als een assistentiehond maar als een gezelschapshond en bijgevolg weigerden ze hem de toegang.

De voorzitter, de Rechtbank van eerste aanleg te Dendermonde stelt op 8 maart 2006 dat er een inbreuk is gepleegd tegen de antidiscriminatiewet (art. 2 § 2). De uitbater is niet bevoegd om te besluiten dat zijn handelwijze geen schadelijke weerslag heeft op de persoon met een handicap en kan zijn handelwijze evenmin objectief en redelijkerwijze rechtvaardigen. De rechter beveelt hierbij de staking zoals voorzien in art. 19 § 1 van dezelfde wet.

De eigenaar en de uitbater van het restaurant zijn veroordeeld tot betaling van een dwangsom ten bedrage van € 250 per toekomstige inbreuk, met een maximum van € 2.500.

2.2 Ziekte

2.2.1 Prostatectomie: een zaak over ziekte en verzekeringen

Een 59-jarige man wil een hospitalisatieverzekering afsluiten. Hij contacteert zijn verzekeringsmaatschappij en vult zoals gevraagd de medische vragenlijst in. Hij vertelt dus ook dat een jaar eerder zijn prostaat preventief is weggenomen. De maatschappij concludeert daarop dat de man kanker heeft en weigert hem een hospitalisatieverzekering toe te kennen.

Met de medische bevestiging dat de man echter geen kanker had, heeft het Centrum contact opgenomen met de verzekeringsmaatschappij. De verzekeringsmaatschappij heeft het dossier herbekeken en enkele weken later kon de man toch een hospitalisatieverzekering afsluiten.



2.2.2 Europese rechtspraak: de zaak Chacón Navas

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap spreekt zich voor het eerst uit over de notie 'handicap' in de zin van de richtlijn over gelijke behandeling inzake arbeid en werkgelegenheid.

Mevr. Chacón Navas werkte voor Eurest, een bedrijf dat gespecialiseerd is in de grootkeuken. Ze stopte met werken in oktober 2003 omwille van ziekte en kon op korte termijn haar werk niet hervatten. In mei 2004 kreeg Mevr. Chacón Navas haar ontslag van Eurest, die haar een schadevergoeding aanbood.

Mevr. Chacón Navas maakte de zaak aanhangig bij het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap. Gezien een ziekte kan leiden tot een onomkeerbare handicap, wendde zij zich tot het Hof voor een interpretatie van het begrip handicap in de zin van de richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Deze richtlijn (2000/78/EC) ligt aan de basis van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

Het Hof meent dat de notie 'handicap' gezien moet worden als *"een beperking die onder meer resulteert uit fysieke, mentale of psychische aantastingen die de deelname van de persoon in kwestie aan het beroepsleven belemmeren"*. Het Hof stelt evenwel vast dat het belang dat de communautaire wetgever toekent aan de maatregelen bedoeld om de werkpost aan te passen in functie van de handicap wel degelijk aantoonde dat deze rekening heeft gehouden met hypothesen waarbij de deelname aan het beroepsleven belemmerd wordt gedurende een *lange periode*. Opdat een belemmering onder de notie 'handicap' valt, moet het dus *waarschijnlijk zijn dat die van lange duur is*.

Volgens het Hof is een ontslag omwille van een handicap een discriminatie, gegeven het feit dat rekening houdend met de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap, het ontslag niet kan worden gerechtvaardigd door het feit dat de persoon in kwestie niet bekwaam, niet in staat of niet beschikbaar is om de essentiële functies van zijn werkpost uit te oefenen.

Het begrip 'handicap' als vervat in de Belgische wet van 25 februari 2003 moet worden geïnterpreteerd in de zin die door het Europese Hof werd gegeven in dit arrest Chacon-Navas. Even ter herinnering, de wet voorziet dat het gebrek aan redelijke aanpassingen voor personen met een handicap een discriminatie vormt. Ingevolge het arrest Chacon-Navas dient er overwogen dat de redelijke aanpassingen niet kunnen worden vereist voor een belemmering in het beroepsleven die van korte duur is. Het is dus aan de rechtbanken om te bepalen wat in de praktijk verstaan moet worden onder een langdurige werkonbekwaamheid.

Verder dient eraan herinnerd dat volgens de Belgische wet van 25 februari 2003, behalve de discriminatie gebaseerd op de handicap, ook de discriminatie gebaseerd op de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van een persoon verboden is en zelfs indien die niet leidt tot een handicap in hoofdte van de persoon in kwestie. Als er echter een discriminatie op basis van de gezondheidstoestand wordt ingeroepen, kan het slachtoffer niet rekenen op het verkrijgen van redelijke aanpassingen.

2.2.3 Vaststelling van HIV bij de aanwerving of voor de toegang tot beroepsopleidingen

Het Centrum werd reeds meermaals aangesproken over het probleem van de wettelijkheid van opsporing van HIV bij de aanwerving of tijdens de inschrijving voor beroepsopleidingen.

Er bleek namelijk dat bepaalde werkgevers, zoals met name politiediensten tijdens het medische onderzoek bij de aanwerving een HIV-test uitvoeren buiten het medeweten van kandidaat-werknemers. In deze veronderstelling krijgt de kandidaat ingeval van een positieve test een brief waarin hij geweigerd wordt en desgevallend het resultaat van de HIV-test.

Het Centrum heeft de werkgevers in kwestie dan ook geïnterpelleerd om hen te herinneren aan de volgende wettelijke bepalingen.

Op het vlak van werkgelegenheid verbiedt een wet van 28 januari 2003 over de medische onderzoeken in het kader van de arbeidsrelaties (B.S. 9.04.2003) aan elke privé- of openbare werkgever om HIV-tests uit te voeren tijdens het medische onderzoek bij de aanwerving of die test te doen ondergaan in het kader van de arbeidsgeneeskunde, zelfs indien daar de toestemming werd voor gekregen van de kandidaat-werknemer. Op dit verbod zijn er tot op heden geen uitzonderingen voorzien.

Volgens de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 kan een weigering tot aanwerving of een ontslag van een HIV-patient slechts worden aanvaard als die gebaseerd is op een voldoende rechtvaardiging. In bepaalde gevallen kan de weigering gerechtvaardigd zijn indien de gezondheid van een derde in het gedrang komt en het vereiste evenredig is aan het doel (voorzorgsmaatregelen die onmogelijk genomen kunnen worden, medische activiteit die voornamelijk invasief is, enz. ...). De bescherming van de gezondheid van de HIV-positieve werknemer kan daarentegen moeilijk worden gezien als een voldoende rechtvaardiging voor de weigering.

De aangekaarte toestanden hebben het Centrum ertoe aangezet om zich vragen te stellen over het al dan niet discriminerende karakter van de uitsluiting van seropositieven uit de politiediensten en, meer in het algemeen over de mogelijkheid om bepaalde medische criteria te behouden tijdens de aanwervingen bij de politiediensten. Deze vragen zullen worden onderzocht in samenwerking met de Dienst Gelijkheid en Diversiteit van de federale politie.

Meer in het algemeen heeft het Centrum er ook aan herinnerd dat – rekening houdend met de principes als geformuleerd in de wetgeving over het recht van patiënten en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer – indien men een HIV-test wil uitvoeren voor een inschrijving tot een beroepsopleiding wordt toegestaan, de vrije en bewuste instemming van de persoon in kwestie moet worden verkregen. Die instemming is enkel vrij indien de persoon niet in een afhankelijke positie staat ten opzichte van de aanvrager van de test, wat het geval kan zijn voor een langdurig werkzoekende die op een herscholing wacht. Bovendien mag het resultaat van de test enkel worden meegedeeld aan de belanghebbende en dit door de geneesheer die de test heeft doen ondergaan.

De geweigerde toegang tot een beroepsopleiding voor seropositieve personen vormt een discriminatie indien die niet gebaseerd is op een objectieve en redelijke rechtvaardiging. Dit stelt zich onder meer voor de opleidingen tot het geven van medische zorgen.

2.2.4 Gerechtvaardigd onderscheid: weigering levensverzekering syndroom Korsakov²

Een man sukkelde al jaren met allerlei gezondheidsproblemen. Hij lijdt ondermeer aan het syndroom van Korsakov waarvan de evolutie gewoonlijk de slechte kant opgaat. In het kader van een hypothecaire lening wordt hem een schuld/saldoverzekering geweigerd.

Het verzekeringssysteem valt onder de toepassing van de wet van 25 februari 2003, want het is een dienst die wordt aangeboden aan het publiek. Elke situatie die bij ons wordt aangebracht – en die een verschil in behandeling inhoudt op basis van de gezondheidstoestand – impliceert een analyse van het risico en van het gerechtvaardigde en redelijke karakter van de extra premie of de uitsluiting.

Het systeem zelf berust op het feit dat de verzekeringsmaatschappijen de diverse risico's die hun klanten lopen voor eigen rekening nemen. Als tegenprestaties eist de verzekeraar vanwege de verzekerde de betaling van premies. De beoordeling van het bedrag van die premies hangt af van classificatie van de verzekerde in een bepaalde groep, in functie van de min of meer grote waarschijnlijkheid dat het risico waartegen ze verzekerd zijn ook gaat gebeuren.

Op dezelfde manier als voor belangrijke verzekeringen zoals de levensverzekering (die dus gebaseerd is op de duur van het menselijk leven) of de hospitalisatieverzekering (waarvoor de basis de gezondheidstoestand van de verzekerden is), waarbij de verzekeraars specifiek de criteria van leeftijd, gezondheidstoestand en zelfs het geslacht gebruiken om te bepalen of de verzekerde een verzekering kan onderschrijven en in welke categorie hij geklasseerd zal worden (groepen van personen met een gelijkaardig risiconiveau en hogere of lagere premies) is het in het geval van de schuld/saldoverzekering de gezondheidstoestand

² Het syndroom van Korsakov is een degeneratieve neurologische aandoening die wordt gekarakteriseerd door chronische stoornissen van het geheugen en wordt veroorzaakt door alcohol of psychoactieve stoffen.

stand van de verzekerde en onrechtstreeks zijn potentiële levensduur die bepalend waren in de beslissing tot weigering die de klant kreeg.

Krachtens de wet van 25 februari 2003 moeten de genomen maatregelen – extra premies of uitsluiting – echter passend zijn en evenredig tot het daadwerkelijke risico. Zo waren bepaalde extra premies onwaarschijnlijk hoog of was de uitsluiting niet gerechtvaardigd. In dit precieze geval moet het verschil in behandeling, gemotiveerd door een zeer hoog of een moeilijk in te schatten risico (gezien een klinische tabel met meervoudige risico's), beschouwd worden als gerechtvaardigd en niet discriminerend in de zin van de wet van 25 februari 2003.

2.3 Seksuele geaardheid

2.3.1 Gelijke rechten waarborgen: zaak huur huwelijkszaal

Een aantal instituten, zoals het huwelijk en adoptie, die tot voor kort voorbehouden waren



aan hetero's, werden recent opengesteld voor paren van hetzelfde geslacht. Koppels van hetzelfde geslacht maken hierbij ook gebruik van dezelfde goederen en diensten: geboortelijsten, huwelijkslijsten, feestzalen en dergelijke meer. Het Centrum blijft erover waken dat hier geen discriminatie gecreëerd wordt op grond van seksuele geaardheid. Toch werd het afgelopen jaar nog een homokoppel de deur gewezen bij het zoeken naar een geschikte feestzaal.

In dergelijke gevallen kan het slachtoffer – eventueel met hulp van het Centrum – contact opnemen met de uitbater om de eventuele

discriminatie aan te kaarten en te zoeken naar een minnelijke regeling.

2.3.2 Onderzoek naar homofobe agressies in Brussel-Hoofdstad

Sinds de zomer van 2004 gaat het gerucht de ronde dat groeperen jongeren uit de immigratie echte "homojachten" organiseren in het centrum van Brussel.

Aanvankelijk heeft het Centrum contact opgenomen met zijn partners uit het verenigingsleven om te weten te komen of zij een toename hadden genoteerd van beledigingen en agressies van homofobe aard in het algemeen, en meer in het bijzonder, vanwege migrantenjongeren. Hun reactie bevestigde de geruchten niet.

Maar deze vaststelling hoefde daarom nog niet te betekenen dat er geen problemen waren. Het Centrum heeft dan ook aanbevolen dat er wetenschappelijk onderzoek zou opgestart worden rond de thematiek van agressie tegen holebi's in Brussel-Hoofdstad. Op vraag van de Minister van Justitie werd dit onderzoek georganiseerd door de Dienst Strafrechtelijk Beleid van de FOD Justitie. Het Centrum is lid van het begeleidend comité bij het onderzoek.

Dit onderzoek werd uitgevoerd door de Europese Hogeschool Brussel (EHSAL) en beoogde de volgende zaken: het gerucht controleren door de realiteit van de homofobe agressies te objectiveren via een 'fotografie' ervan op een welbepaald moment, op een gegeven plaats en temidden van een gegeven bevolking; een precieze beschrijving geven van de modus operandi van de homofobe agressies en actieplannen uitwerken met het oog op een efficiënt preventiebeleid voor heel wat actoren, dus niet enkel het Centrum, maar ook de politie, de parketten, de magistraten en de diensten voor slachtofferhulp. Het onderzoek vond plaats over een periode van één jaar, van maart 2006 tot maart 2007.

Nadat het onderwerp van het onderzoek theoretisch bepaald werd, deden de wetenschappers een enquête via vragenlijst bij 377 respondenten en zij hadden gesprekken met een twintigtal bevoorrechte getuigen (slachtoffers van agressie, winkeliers of leden van holebiverenigingen, de politie,...).



Meer info?

www.diversiteit.be > discriminatie

2.3.3 Discriminatiemechanismen gelinkt aan de seksuele geaardheid op de werkvloer

In de arbeidswereld en in de samenleving in het algemeen is het voor gays en lesbiennes nooit gemakkelijk om open te zijn over hun seksuele geaardheid.

Buitenlandse studies (Frankrijk, Canada, ...) maken gewag van een serie discriminaties waarvan homo's en lesbiennes het slachtoffer kunnen zijn in hun beroepsmilieu, omwille van hun seksuele geaardheid. Het soort discriminerende mechanismen dat uit die studies blijkt, geven grosso modo dezelfde resultaten: weigering tot aanwerving na een proefperiode, verschil in behandeling (bepaalde voordelen geweigerd), pesterijen, slechte beoordelingen, de weigering om het contract te verlengen, geweigerde promoties, ongegrond ontslag en allerhande onzichtbare hindernissen die worden gecreëerd door vooroordelen en stereotypes over de seksuele geaardheid ('het glazen plafond').

Gevaarlijker nog, soms gaan homo's en lesbiennes zelf aan discriminatie doen door een ontkenkend gedrag aan te nemen bij hun collega's, hun klanten, ... door hun seksuele geaardheid te verzwijgen, te liegen over hun privé-leven, te lachen met homofobe grappen of door niet te reageren op homofobe gedragingen.

Uit al die studies blijkt duidelijk dat het vandaag nog moeilijk blijft om z'n homoseksualiteit te uiten op het werk, dat de mensen die hun homoseksualiteit laten blijken moeilijk aanvaard worden door hun collega's op het werk en dat z'n homoseksualiteit prijsgeven op het werk schadelijk kan zijn voor de loopbaan.

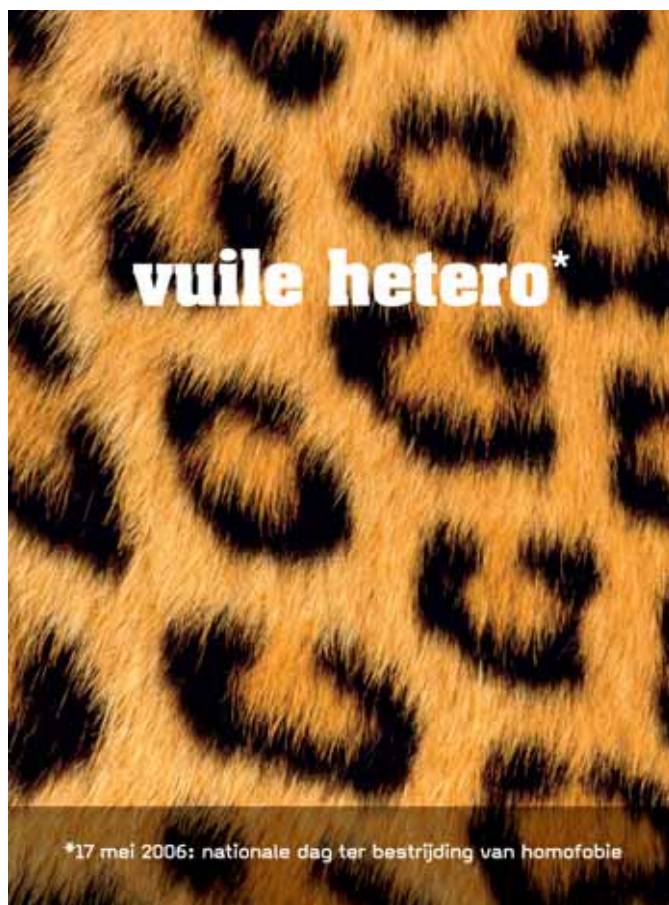
Hoe staat het in België? Het Centrum stelde vast dat we in ons land over zeer weinig kwantitatieve of kwalitatieve gegevens beschikken over de discriminatiemechanismen rond seksuele geaardheid op de werkplek. Het heeft dan ook besloten om einde 2006 een onderzoek op te starten, waarvan de eerste resultaten tegen het einde van 2007 gekend moeten zijn. Dit onderzoek heeft de volgende doelstellingen: 1) een overzicht geven van de internationale literatuur over discriminatie gebaseerd op de seksuele geaardheid op het vlak van werkgelegenheid; 2) beschikken over de eerste wetenschappelijk gefundeerde kwantitatieve en kwalitatieve trends over de stand van zaken in de discriminatie gebaseerd op de seksuele geaardheid op het vlak van werkgelegenheid in België; 3) vanuit die kwantitatieve en kwalitatieve trends, internationale vergelijkingen opstel-

len over de discriminatie gebaseerd op de seksuele geaardheid op het vlak van werkgelegenheid; aanbevelingen formuleren over het te voeren beleid om de discriminatie gebaseerd op de seksuele geaardheid op het vlak van werkgelegenheid in België zo efficiënt mogelijk te bestrijden; het ontwikkelen van toekomstige denkpijlers over sommige bijzondere aspecten van de discriminatie die gebaseerd is op de seksuele geaardheid op het vlak van werkgelegenheid.

Tegelijkertijd zal ook de FOD Personeel & Organisatie een onderzoek doen naar de vertegenwoordiging van de homoseksualiteit in het Belgisch openbaar ambt. Via de onderzoeksteams zullen de twee projecten overleg plegen.

2.3.4 Vorming van magistraten rond homofobie

Op uitnodiging van de Federale Overheidsdienst Justitie verzorgde het Centrum een workshop over de antidiscriminatiewet in het kader van de studiedag 'Seksuele geaardheid en gelijke behandeling'. De studiedag is verplicht voor alle gerechtelijk stagiairs en maakt deel uit van een pakket van maatregelen die de Minister nam ter bestrijding van homofobie.



"Vuile Hetero" Postkaartencampagne van het Centrum naar aanleiding van de Internationale dag tegen Homofobie op 17 mei 2006.

In de workshop werd de omzendbrief van het College van Procureurs-generaal toegelicht die in werking trad op 1 november 2006 en waarmee een betere registratie van homofobe misdrijven beoogd wordt. Naast de gebruikelijke code moet de politie voortaan vermelden dat het gaat om een homofob misdrijf. Het Parket neemt die vermelding dan over in het dossier. Na onderzoek door de Parketmagistraat wordt de vermelding behouden, geschrapt of – indien ze nog zou ontbreken – toegevoegd.

Daarnaast werd stilgestaan bij de strafbepalingen in de antidiscriminatiewet en meer in het bijzonder bij het concept van verwerpelijke beweegredenen. Hierbij werd ook uitvoerig ingegaan op de impact van haatmisdrijven op het slachtoffer zelf en op de samenleving in het algemeen. Daarnaast werd nagegaan wat aanwijzingen voor een haatmisdrijf kunnen zijn. Aan de hand van een aantal casussen werden ten slotte de opgedane inzichten getoetst aan de praktijk.

2.3.5 Lesbische moeder en toestaan van het bezoldigde "vaderschaps"-verlof

Het Centrum kreeg een melding van een vrouw, de niet-biologische moeder van een tweeling die haar partner op de wereld had gezet in het kader van een gedeeld ouderschap en aan wie het RIZIV het recht weigerde op 10 dagen betaald verlof ingevolge de geboorte van de kinderen.

Om de weigering van de uitkering te rechtvaardigen steunden het RIZIV en de ziekteverzekering in kwestie hun beslissing op een wettelijke bepaling, namelijk artikel 30§2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het voorziet dat enkel de wekner van wie de verwantschap met het kind is vastgesteld recht heeft op een bezoldigde afwezigheid als gevolg van de geboorte van het kind.

Buiten het feit dat deze weigering een verschillende behandeling inhoudt tussen mannen en vrouwen (wat onder de bevoegdheid valt van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen), kan deze wettelijke bepaling indirect leiden tot een verschil in behandeling tussen homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Want eigenlijk kunnen enkel deze laatsten, krachtens de Belgische wet betreffende de verwantschap, op het ogenblik van de geboorte een verwantschap laten vaststellen en genieten van het recht op tien dagen bezoldigde afwezigheid binnen de 30 dagen na de geboorte. Bij gebrek

aan een objectieve en redelijke rechtvaardiging dient er in deze verschillende behandeling een indirecte discriminatie te worden gezien, op basis van de seksuele geaardheid.



De beoordeling van het bestaan van een dergelijke rechtvaardiging valt onder de bevoegdheid van het Arbitragehof, dat met name kan worden aangezocht via een prejudiciële vraag over de conformiteit van die wetgeving met artikelen 10 en 11 van de Grondwet, naar voorbeeld van de vraag die het slachtoffer van de discriminatie in deze zaak suggereerde op de Arbeidsrechtbank van Waver.

Gezien het gaat om een structurele kwestie en in functie van de beslissing van het Arbitragehof, is het Centrum zinnens de bevoegde ministers te interpellieren en, conform de opdrachten die het Centrum toebedeeld kreeg via de wet van 15 februari 1993, aanbevelingen te formuleren om een wijziging van de wettelijke bepalingen terzake te overwegen.

In die optiek meent het Centrum dat de ongelijke behandeling als vervat in artikel 30 §2 van de wet van 7 juli 1978 in theorie gecorrigeerd kan worden door voor de toekenning van de tien dagen bezoldigde afwezigheid een beroep te doen op een ander duidelijk criterium dan dat van de verwantschap met het kind. Daartoe kan het criterium van een 'gedeeld ouderschap' of dat van het openen van het recht op kinderbijslag bestudeerd worden, om te zien of die criteria een afdoende juridische garantie bieden.

2.3.6 Utlatingen van een rechter in Tongeren

Een rechter bij de Rechtbank van Eerste Aanleg te Tongeren, vroeg zich tijdens een openbare zitting hardop af "of een overeenkomst tussen de bank en twee levenspartners van hetzelfde geslacht niet in strijd is met de openbare orde en

de goede zeden". Toen de advocate van één van de levenspartners in kwestie hiertegen inbracht dat dit niets te maken heeft met de grond van de zaak – de afbetaling van een lening aan een bank – repliceerde de rechter dat zijn rechtspraak hierover gekend is.

In zijn verklaringen aan de pers stelde de rechter het nog scherper. Met homo's zou hij geen problemen hebben, "maar ze moeten het abnormale niet tot norm verheffen. Want dat is tegenwoordig de trend in de maatschappij. De norm is bij mijn weten nog steeds het gezin, bestaande uit een man die getrouwd is met een vrouw."

Met deze uitlatingen gaf de rechter in functie duidelijk blijk van een vooringenomenheid ten opzichte van personen die samenleven met iemand van hetzelfde geslacht. Hij heeft bovendien doen uitschijnen dat hij met dit element rekening zal houden bij het vellen van zijn vonnis. Hierdoor doet de rechter afbreuk aan de waardigheid van zijn ambt en beschaamt hij het vertrouwen van de burgers in de justitie. Het Centrum diende daarom klacht in bij de tucht-overheid van de Tongerse rechtbank. Een rechter moet zich door objectieve argumenten laten leiden. Hij mag zich tijdens een zitting niet zo gedragen dat een vooroordeel tegenover één van de partijen blijkt. Met verbijstering vernam het Centrum dat de voorzitter van de Tongerse rechtbank de klacht als ongegrond afwijst. Ook de Hoge Raad voor Justitie kon de rechter niet tot de orde roepen. Gezien de Tongerse rechtbank zich al over de zaak had gebogen, sloot die het dossier. Zaak gesloten...

Naar aanleiding van het arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 werd de specifieke strafbaarstelling van discriminatie door openbare officieren of ambtenaren uit de wet van 25 februari 2003 gelicht. In het ontwerp voor de herziening van de antidiscriminatiewetgeving is een dergelijke bepaling evenwel opnieuw voorzien.

2.4 Discriminatie gebaseerd op de leeftijd

2.4.1 Wijziging van de Belgische wetgeving

Op het ogenblik dat de wet van 25 februari 2003 werd gestemd, heeft België geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid als geboden door artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EU en het

heeft dus geen specifieke uitzonderingen voorzien bij het verbod om te discrimineren op basis van de leeftijd.

Deze situatie bleek al snel zeer problematisch, gezien heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten en administratieve reglementen de salarissen of het toekennen van bepaalde sociale voordelen linken aan de leeftijd. Bij een strikte toepassing van de antidiscriminatiewetgeving zouden al die reglementeringen dan als discriminerend worden beschouwd, wat natuurlijk zou leiden tot absurde situaties.

De Belgische wetgever, die zich bewust werd van deze moeilijkheid, kreeg van de Europese Commissie een bijkomende termijn – vanaf 2 december 2003 – om artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EU om te zetten.

De programmawet van 20 juli 2006 die verschillende bepalingen inhoudt, voerde in de wet van 25 februari 2003 een artikel 2bis in dat artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EU omzet. Dit artikel voorziet namelijk dat de verschillende behandelingen gebaseerd op de leeftijd geen discriminatie vormen als ze objectief en redelijk gerechtvaardigd worden, door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of alle overige vergelijkbare legitieme doelstellingen, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

2.4.2 Rechtspraak van het Europees Hof van Justitie: de zaak Mangold

Het arrest Mangold van 22 november 2005, geveld door het Europees Hof van Justitie, biedt enkele interpretatiepistes voor deze uitzondering.

In deze zaak had de 56 jarige Mijnheer Mangold een arbeidsovereenkomst afgesloten van bepaalde duur met Dhr. Helm, advocaat. Krachtens de Duitse wetgeving was het afsluiten van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur geoorloofd, daar ze berustten op een "objectieve reden", namelijk als de werkgever een tijdelijke arbeidsprestatie nodig heeft of een andere werknemer moet vervangen. Deze wetgeving voorzagt echter een uitzondering over de aanwerving van werknemers die de leeftijd van 52 jaar bereikt hebben, zodat het afsluiten van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met een persoon uit die leeftijdsgroep niet onderworpen was aan de bestaansvoorwaarde van een "objectieve

reden". Deze uitzondering zou dus een verschillende behandeling invoeren die direct gebaseerd is op de leeftijd.

Gezien Dhr. Mangold tegen de wetgeving in beroep ging, dient het Europese Hof van Justitie de verenigbaarheid van de wetgeving in kwestie (arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur) met artikel 6 van de Richtlijn te analyseren, *alsof deze wetgeving een uitzondering zou vormen op het artikel* voorzien door de Duitse wetgever.

Om de analyse tot een goed einde te brengen past het Hof bepaalde criteria toe. Om het objectieve en redelijke karakter van een maatregel te beoordelen die een uitzondering vormt als beoogd in artikel 6, verwijst het Hof meer specifiek naar de criteria van het legitieme doel, het noodzakelijke middel en de evenredigheid van de genomen maatregel.

Betreffende de Duitse wetgeving in kwestie meent het Hof meer precies:

"Dat de Duitse wetgeving die zich tot doel stelt de professionele inlassing van oudere werklozen te begunstigen – in de mate dat deze laatsten daadwerkelijke problemen hebben om weer werk te vinden – beantwoordt aan een legitiem doel dat "objectief en redelijk" een verschillende behandeling op basis van de leeftijd kan rechtvaardigen."

Het Hof meent daarentegen dat de middelen die gebruikt werden om dit legitieme doel te realiseren verder gaan dan wat passend en noodzakelijk is. Het is namelijk zo, dat de toepassing van deze wetgeving leidt tot een situatie waarin alle werknemers van 52 jaar – zelfs diegenen die niet werkloos zijn of die het maar korte tijd geweest zijn – zich wettelijk kunnen laten aanwerven middels arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die wellicht een onbepaald aantal keer vernieuwd kunnen worden voor hun pensioenleeftijd. Deze grote categorie werknemers, uitsluitend bepaald in functie van hun leeftijd, loopt het risico om uitgesloten te worden van werkzekerheid gedurende een aanzienlijk deel van hun loopbaan. Die stabiliteit vormt nochtans een hoofdelement in de bescherming van werknemers.

Het Hof meent bovendien dat het principe van evenredigheid inhoudt dat elke afwijking van een individueel recht in de mate van het mogelijke de vereisten van het gelijke behandelingsprincipe verzoent met die van het nagestreefde objectief. Het bepalen van een leeftijdsgrens, onafhankelijk

van *enige andere overweging die te maken heeft met de structuur van de arbeidsmarkt* en de persoonlijke situatie van de belanghebbende respecteert dit principe niet. Volgens het Hof is de Duitse regelgeving dus niet conform met Richtlijn 2000/78.

2.4.3 De impact van de wetwijzigingen en de Europese rechtspraak op particulieren in België

Wat zal er in de toekomst gebeuren ingeval van een betwisting tussen een particulier en een potentiële privé- werkgever over een weigering tot aanwerving omwille van de te hoge leeftijd van de kandidaat?

De wet van 25 februari 2003 wordt gewoon toegepast. Er zal moeten onderzocht worden of het verschil in behandeling een directe discriminatie vormt op basis van de leeftijd, door te onderzoeken of er een wezenlijke of bepalende beroepsvereiste is in verhouding tot de aard van de activiteit en uitvoeringsvoorwaarden en of er bewijselementen aanwezig zijn die kunnen leiden tot het omkeren van de bewijslast.

Wat zal er in de toekomst gebeuren ingeval van een geschil tussen een particulier en een werkgever over een bezoldiging die, krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst die in een KB werd gegoten, gebonden is aan de leeftijd en aan de ervaring van de werknemer of ingeval van een geschil over een bepaling van het generatiepact die een ander arbeidsritme organiseert voor werknemers van ouder dan 55 jaar?

Krachtens de uitspraak Mangold, zal de bevoegde rechter de verenigbaarheid moeten analyseren van de omstreden bepalingen met artikel 2bis van de wet van 25 februari, die een omzetting is van artikel 6 van de Richtlijn 2000/78/EU. Daartoe zal de rechter de compatibiliteitscriteria moeten hanteren van het arrest Mangold: legitiem doel, passende middelen en evenredigheid. Indien de rechter besluit dat de omstreden bepalingen verenigbaar zijn met de uitzonderingen als voorzien in artikel 2bis van de wet van 25 februari 2003 zal hij ze toepassen. In het andere geval zal er sprake zijn van discriminatie op basis van leeftijd.



HOOFDSTUK 3 Racisme en raciale discriminaties

3.1 Racistisch geweld in 2006

Als men terugkijkt op 2006, kan men nauwelijks voorbijgaan aan de toename van geweld in onze samenleving. Feiten zoals de schietpartij in Antwerpen, de gewelddadige racistische aanvallen van skinheads in Tienen en Brugge, de ontmaskering van de extreemrechtse groepering Bloed, Bodem, Eer en Trouw (BBET), en de racistisch getinte verkeersagressie aan een tankstation in Zellik zinderen nog na. Racisme doet afbreuk aan de waarden van respect, integriteit en gelijkheid in een samenleving en vaak kwetst het racistische motief de slachtoffers meer dan het opzettelijk toebrengen van een lichamelijk letsel. Mede daarom is het belangrijk dat er wordt gestreefd naar een zo efficiënt mogelijke registratie, behandeling en bestraffing voor feiten met een racistisch karakter.

Blijkbaar zijn uitwassen nodig om ons de ogen te openen. Er is nog een lange weg te gaan om de problematiek van een betere registratie van racistische gewelddelicten hoog op de politieke en juridische agenda te krijgen. Maar de trend is er.

Met de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 wilde men tegemoetkomen aan de ernst van misdrijven gepleegd vanuit ondermeer een racistisch motief en werd dit motief als een strafverzwarende omstandigheid gekwalificeerd. De drijfveren die aanleiding (kunnen) geven tot de strafverzwaring betreffen *"de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn leeftijd, zijn seksuele geaardheid, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap"*.

Het is volgens de rechtspraak niet noodzakelijk dat negatieve discriminatoire gevoelens de *enige* of zelfs maar de *voornaamste* drijfveer vormen voor het betreffende misdrijf. Een specifiek misdrijf kan dus mede voortkomen uit volstrekt andere drijfveren, zonder dat dit de toepassing van de strafverzwaring zou onmogelijk maken. Een persoon pleegt bijvoorbeeld een roofmoord op een Afrikaan. Zijn voornaamste drijfveer is winstbejag, maar de selectie van het specifieke slachtoffer kan ingegeven zijn door haatgevoelens op grond van de huidskleur.

Het Centrum stelt vast dat de persoonlijke verzwarende omstandigheden in de praktijk worden toegepast. In 2004 werd in 5 van de 13 burgerlijke partijstellingen door het Centrum het handelen vanuit racistische motieven bij slagen en verwondingen (art. 405 quater Sw.) toegepast, in 2005 in 4 van de 13 dossiers, in 2006 zelfs 8 van de 12 dossiers!

Bovenstaande cijfers wijzen op een evolutie in de "goede" richting. Voor een algemene evaluatie is het echter nog te vroeg. De strafrechter die het bestaan van een racistisch motief vaststelt, is verplicht daarmee rekening te houden bij de kwalificatie. De opgelegde straffen wijken (voorlopig) niet te sterk af van de gebruikelijke straffen bij een inbreuk op de antiracismewet. Er is een tendens aanwezig om eerder werkstraffen op te leggen.

Aanvankelijk werden racistische geweldmisdrijven geregistreerd onder de gemeenschappelijke noemer 'slagen en verwondingen'. Daardoor was het moeilijk om een duidelijk overzicht te krijgen van de omvang van dergelijke misdrijven. In secundaire orde was er het risico dat het specifieke karakter van deze misdrijven miskend bleef.

In 2004 werd, in navolging van het Nederlandse model, een pilootproject uitgewerkt in twee middelgrote steden voor een betere registratie van misdrijven met een racistisch motief. Het Centrum introduceerde een klachtenformulier waarbij de verbalisant op een transparante manier kon aangeven dat er bij het basismisdrijf ook een racistische component aanwezig was.

Uit het jaarrapport van het European Monitoring Centre on Racism, Antisemitism and Xenophobia (EUMC) blijkt België slechts matig te scoren bij zowel de officiële als de niet-officiële rapportage van racistische misdrijven (in vergelijking met enkele andere Europese landen zoals Finland, Frankrijk, Duitsland en Groot-Brittannië). Statistieken over raciaal geweld voor elk van de 25 lidstaten van de EU kan men raadplegen op de nieuwe database van het EUMC, "EUMC INFO-BASE".

Wat betreft de niet-officiële rapportage van misdrijven met een racistisch karakter, blijft de rapportage beperkt tot de cijfers waarover het Centrum en bv. Mrax beschikken. Het gaat hierbij om een combinatie van enerzijds registraties van incidenten (in de media in het kader van zijn RAXEN-werkzaamheden) en klachten die mensen hebben ingediend.

Om de officiële rapportage te optimaliseren, trad op 3 april 2006 de richtlijn COL 6/2006 in werking. Deze richtlijn bepaalt dat een politieagent die een inbreuk met racistisch of xenofob karakter vaststelt, naast de gebruikelijke code van deze inbreuk ook kan aangeven dat het om racisme gaat. Zo kunnen de parketten deze misdrijven op een geschikte manier behandelen en kunnen de statistieken van de parketten ook betrouwbaarder worden weergegeven.

De COL 6/2006 is zeker en vast een stap in de goede richting. Toch is er in de politieke en justitiële wereld nog nood aan een diepgaande sensibilisatie. Deze grotere openheid zou nadien ruimte kunnen bieden om onderzoek te doen naar de oorzaken van racistisch geweld, om de bestrijding over een aantal jaren meer te richten op het wegnemen van de oorzaken dan op de symptomen.

3.2 Racisme en raciale discriminaties in wonen, werken, ...

3.2.1 Discriminatie bestrijden in de huisvesting: toch wat vooruitgang

Een samenhangend beleid ter bestrijding van discriminatie, met inbegrip van de toegang tot huisvesting, impliceert het samenkomen van 3 pijlers: politieke actie via structurele maatregelen, preventieve acties via sensibilisering en opleiding en ten slotte gerichte acties via de al dan niet gerechtelijke behandeling van individuele dossiers. In 2006 week het Centrum niet af van deze regel en het richtte zijn acties in de strijd tegen discriminatie in het wonen rond die 3 luiken.

3.2.1.1 Politieke actie

Als gevolg van de Interministeriële Conferentie (IMC) 'Huisvesting', werkte het Centrum verder mee aan de opstelling van een gouvernementeel actieplan rond wonen, dat werd opgestart door de IMC. In dat kader heeft het Centrum heel wat aanbevelingen geformuleerd met het oog op het bestrijden van de discriminatie in de privé en sociale huisvesting, die opgenomen werden in ons Jaarverslag 2005.

Er werd tegemoet gekomen aan één van de voorstellen van het Centrum om de vastgoedmakelaars te herinneren aan hun wettelijke verplichting om niet te discrimineren bij het uitoefenen van hun activiteit. In de deontologische code van de vastgoedmakelaars werden op verzoek van het Centrum immers de volgende bepalingen opgenomen (KB van 27.09.06 – BS van 18.10.2006): *"In het kader van de uitoefening van het beroep, moeten de vastgoedmakelaars zich eveneens houden aan de inherent aan het beroep zijnde beginselen van eer en waardigheid, en dienen zij de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende deze uitoefening te eerbiedigen, ondermeer: (...)*

7. de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden;

8. de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie ..."

De Vlaamse Wooncode werd op 6 december 2006 gestemd in het Vlaamse Parlement. Het Centrum volgde de woelige debatten rond de

bepaling uit de Wooncode die aan de huurders of kandidaat-huurders van sociale woningen de verplichting oplegt om Nederlands te kennen of te leren. Het standpunt van het Centrum over dit voorstel kan u nalezen in ons Jaarverslag 2005 (p.30).



Meer info?

www.diversiteit.be > publicaties

3.2.1.2 Sensibilisering

Het Centrum werd gecontacteerd door de vakbondsorganisatie 'Vlaamse Vastgoed Federatie' om in 2007 deel te nemen aan een infoseminarie voor Vlaamse vastgoedmakelaars over het wettelijke arsenaal in de strijd tegen discriminatie in de huisvesting. In 2007 zal het Centrum het werk voortzetten dat samen met de vastgoedmakelaars werd opgestart om de wettelijke verplichtingen te vertalen in een concreet engagement.

Het Centrum nam deel aan een seminarie georganiseerd door de Brusselse Bond voor het Recht op Wonen, een vereniging die meer dan 50 organisaties coördineert die werken rond huisvesting in het Brusselse Gewest en het werd gevraagd om zijn expertise terzake te delen om in 2007 een gespreksgroep van eerstelijns werkers op te richten, die zich gaan buigen over de problemen waar hun publiek het vaakst mee te maken krijgt.

Het Centrum werkt op dit ogenblik aan infofolders, bestemd voor actoren uit de huisvesting, het grote publiek en de eigenaars. Eerlang zullen die folders te vinden zijn op de website van het Centrum.

Conflictbeheer via bemiddeling ...

Een kandidaat-huurster wilde een woning huren in Dilbeek. Eerst had de eigenares toegezegd, maar later kreeg de huurster in spe een weigering te horen. De eigenares was van mening veranderd nadat een buurvrouw verzet had geuit tegen de aanwezigheid van een huurster met zwarte huid. Met instemming van het slachtoffer ging het Centrum over tot een verzoeningspoging met de eigenares, in een open dialoog waarbij ze wel degelijk werd ingelicht over het wettelijke verbod op discriminatie. Dit verbod is natuurlijk van toepassing, zelfs indien een derde persoon, in casu de buurvrouw, aanzet tot discriminatie. Na de tussenkomst van het Centrum stemde de eigenares ermee in, het huurcontract af te sluiten met de kleurlinge.

... maar de wet toepassen als het nodig blijkt

Een eigenaar adverteert de verkoop van een appartement in de geschreven pers en op het Internet, waarbij aangegeven wordt dat het gaat om een flat in een vreemdelingen vrij gebouw in Mechelen. Er wordt dus bedekt aangegeven dat de afwezigheid van vreemdelingen een meerwaarde vormt voor het vastgoed en dat eventuele kandidaat-kopers of kopers van vreemde herkomst niet welkom zijn. Het Centrum heeft klacht ingediend en de eigenaar werd veroordeeld omdat hij het voornemen tot discriminatie te kennen gaf en voor discriminatie bij het aanbieden van goederen en diensten.



Meer info?

www.diversiteit.be > gelijke kansen > huisvesting

3.2.2 Werkgelegenheid

3.2.2.1 Uitwerken van een socio-economische monitoring gebaseerd op de nationaliteit en de nationale herkomst.³

We weten wel degelijk dat niet enkel vreemdelingen te maken krijgen met een verschil in behandeling omwille van hun herkomst, maar ook Belgen van vreemde herkomst die in België geboren zijn, hier school hebben gelopen en hier wonen. Gedurende jaren is deze toestand genegeerd onder het voorwendsel dat de personen uit de immigratie (al dan niet Belgen) niet alle waarborgen voor de nodige kwalificaties en bekwaamheden boden, maar de realiteit van het fenomeen van de discriminatie is duidelijk geworden door de aanwezigheid van schadelijke processen doorheen de arbeidsmarkt.

De bestrijding van discriminatie en het promoten van diversiteit zijn dan ook een heel belangrijke rol gaan spelen, zowel op Belgisch als op Europees vlak. Het wettelijke kader kende een belangrijke ontwikkeling en er werden heel wat specifieke maatregelen ingevoerd. Hoewel de maatregelen en wetten die in de drie Gewesten van het land werden doorgevoerd (VESOC-plan in het Vlaamse Gewest, het diversiteitsplan in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest en de partnerships in het Waalse

³ Een voorstel van het Centrum dat werd voorgelegd op Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid van 25 oktober 2006 en 15 februari 2007



Gewest) uiterst relevant en doeltreffend zijn, blijft er natuurlijk de kwestie van de identificatie van personen van vreemde herkomst.

Er is steeds meer nood aan een adequate observatie en opvolging (monitoring) van de arbeidssituatie van vreemdelingen en Belgen van vreemde herkomst en die vergen ook aangepaste statistieken. Dat was het scenario dat besproken werd tijdens de interministeriële vergadering van 2 mei 2006, die aan het Centrum de opdracht gaf om in de herfst een haalbaarheidsstudie voor te leggen over het op punt stellen van een monitoring. Het voorstel dat werd uitgewerkt door een werkgroep⁴ gecoördineerd door het Centrum, is gebaseerd op het principe van een socio-economische monitoring die stoelt op de nationaliteit en de nationale herkomst en die vorm kreeg vanuit objectieve, anonieme en erkende gegevens, komende van bestaande administratieve databases. In dat kader zou de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid een belangrijke rol kunnen spelen, in die mate dat daar de interessante gegevens gekruist en samengevoegd kunnen worden. Het voordeel van een methodologie die gebaseerd is op bestaande administratieve gegevens ligt in het feit dat er geen individuele registratie meer nodig is en in de objectiviteit van de gebruikte gegevens, zoals de 'nationaliteit' en het 'geboorteland'.

Het Centrum heeft dan ook voorgesteld om de volgende observaties door te voeren: een 'macro'- monitoring waarmee (om de 5 jaar bv.) de arbeidsmarkt geanalyseerd kan worden per sector, per beroepsstatuut en andere kenmerken van de tewerkstelling, volgens de nationaliteit en

⁴ **Leden van de werkgroep:** Ronny Misplon (VDAB), Pascal Graulich, Yadranka Zorica, Francis Gielen (FOREM), Léonard Weynant (ADG) Stéphane Tijts (ORBEM/BGDA), Amina Nadi (SPF Emploi) Albert Martens (KULeuven), Sara Vertommen (K.U.Leuven & Statistische Dienst Stad Antwerpen), Andrea Rea (Germe/ULB), Nicolas Perrin (GEDAP/UCL), Michel Vanderkam, Didier Boone en Bart Mondelaers (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding)

de nationale origine en dit ten dienste van ondermeer de Gewesten om zodoende het beleid inzake professionele inschakeling van personen met een vreemde nationaliteit of oorsprong te kunnen (her)oriënteren, om bedrijfssectoren aan te spreken waar mogelijks problemen worden vastgesteld of de sectoren op de voorgrond te plaatsen waar professionele inschakeling geen enkel probleem stelt; een 'micro'- monitoring bestemd voor de ondernemingen die zich inzetten voor een diversiteitsplan of voor een dynamiek van kwaliteitslabels, waarmee ze de samenstelling van hun personeel leren kennen volgens nationaliteit en nationale herkomst.

Niettemin is doorheen de verschillende contacten in de dossieropbouw (sociale partners, Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, Rijksregister, leden van de Interministeriële Conferentie) gebleken dat de uitbouw van een 'micro' monitoring voor bedrijven een reeks technische en methodologische (transfer, beheer, gebruik en bescherming van gegevens) maar ook ethische vragen inzake bescherming van de persoonlijke levenssfeer aan de oppervlakte bracht.

Zonder daarom de uitbouw van een 'micro' benadering terzijde te schuiven, beperkt het voorstel van het Centrum zich tot de uitwerking van een 'macro' monitoring.

3.2.2.2 Socio-professionele inlassing van nieuwkomers: de perspectieven van vrouwelijke migranten

Sinds september 2001 coördineert het Centrum een project dat gesteund wordt door Het Europees Sociaal Fonds en de socio-professionele inlassing van nieuwkomers beoogt. Het project wordt geconcretiseerd door begeleidende tewerkstellingsmaatregelen in elk van de drie gewesten, die genomen worden door de openbare tewerkstellingsdiensten, samen met actoren uit het verenigingsleven.

De jaarlijkse beoordeling van het project had in 2005 betrekking op de toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwelijke nieuwkomers. Kwalitatieve gesprekken met 34 vrouwelijke nieuwkomers uit verenigingen voor migrantenvrouwen rond onthaal of inlassing vormden het basismateriaal voor een studie⁵ die gerealiseerd werd

⁵ Verslag "Valstrikken en hinderpalen bij de tewerkstelling van vrouwelijke nieuwkomers. Onderzoek bij een groep vrouwen afkomstig van verschillende landen".

door het *Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation* (ULB) in het Brusselse Hoofdstedelijke en in het Waalse Gewest.

Er zijn steeds meer vrouwen onder de nieuwkomers en tegelijkertijd is het kwalificatieniveau van de migranten en het aantal gediplomeerde vrouwen duidelijk toegenomen. Bij het noteren van een dergelijke evolutie rees natuurlijk de vraag van de specifieke obstakels waar deze vrouwen op stoten op de arbeidsmarkt. De vrouwelijke nieuwkomers vormen een van de meest fragiele categorieën op de arbeidsmarkt want heel wat discriminerende factoren kruisen elkaar en zijn bepalend voor hun parcours.

De problemen die te maken hebben met hun positie als vrouw, nl. de ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken – waarbij de opvoeding van de kinderen en de schoonmaak van de woning hun deel zijn, vermindert hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt of voor opleidingen. Bovendien zijn de trajecten die worden voorgesteld in het kader van de inlassingsmaatregelen vaak een kopie van de impliciete regels van de arbeidsmarkt en oriënteren ze de vrouwen in de eerste plaats naar de zorgsector, de horeca en de diensten in het algemeen. Onmiddellijke kans op tewerkstelling vinden vrouwelijke nieuwkomers ook het vaakst in sectoren die de meest flexibele arbeidsvoorwaarden bieden en de ervaring die zij daar opdoen is moeilijk overdraagbaar naar andere sectoren die een minder precaire tewerkstelling bieden. Alle bevroegden willen zich echter op een duurzame manier op de arbeidsmarkt registreren en ze wensen niet af te hangen van hun man of van sociale hulpverlening, maar hun onmiddellijke tewerkstelling bevoorrecht echter het overleven op korte termijn, eerder dan het verwerven van kwalificaties of het zoeken naar meer duurzaam werk. En als laatste genderprobleem is er hun administratieve statuut, dat vaak nog afhangt van hun echtelijke en gezinssituatie. En opdat de vrouwelijke nieuwkomers in de statistieken zichtbaar zouden zijn, dient bovendien het huidige registratiesysteem te worden aangepast.

Alle zogeheten 'nieuwkomers' krijgen ook te maken met het probleem van de overdraagbaarheid op de Belgische arbeidsmarkt van de (taalkundige, professionele en academische) vaardigheden die in het buitenland werden verworven. De vaakst aangehaalde hindernissen zijn het niet beheersen van een van de landstalen, het niet erkennen van het diploma, het gebrek aan een netwerk van betrouwbare relaties en de onkunde over de instellingen.

In 2007 loopt dit project ter promotie van de professionele inlassing van nieuwkomers in Brussel af, terwijl het in Vlaanderen en in Wallonië met een jaar verlengd wordt. In de loop van 2007 is er een globaal beoordelingsverslag van het project 2001-2006 beschikbaar op de website www.diversiteit.be. Het wordt gevolgd door verspreidingsacties die een vorm van besteding van de aanvankelijk opgestarte acties beogen.



Meer info?

www.diversiteit.be > *gelijke kansen* > *nieuwkomers*

3.2.2.3 Van discriminatie tot diversiteit – er is nog een lange weg te gaan...

In de loop van het jaar 2006 werden de realiteit en de omvang van het fenomeen van discriminatie bij de aanwerving door heel wat voorbeelden bevestigd. Zoals deze twee.

Het eerste betreft een Brussels bedrijf dat een ingenieur wenst aan te werven. Een kandidaat van Marokkaanse nationaliteit met een Belgisch diploma solliciteert voor de betrekking en legt met succes een aantal technische en taaltests af. Tegen het einde toe wordt hij nochtans geëlimineerd (terwijl het bedrijf de grootste moeilijkheden heeft om een kandidaat te vinden) op basis van een negatieve beoordeling die de chef human resources uiteindelijk geeft over de kandidaat. Zij was van mening dat de antwoorden op haar vragen verre van voldoende waren. Terwijl de meeste vragen het gesprek deden afwijken omdat ze gingen over de geloofsovertuiging en de religieuze gebruiken van de kandidaat, en ook over de andere gezinsleden, zijn ideeën over de gelijkheid van mannen en vrouwen, de buurt waar hij woonde... om er maar enkele te noemen.

Het andere dossier betreft een Vlaams bedrijf. Een kandidaat van vreemde herkomst stelt zijn kandidatuur voor de baan van verkoper van alarm- en brandbeveiligingssystemen. Iemand stuurt de sollicitatiebrief per e-mail door met het commentaar dat hij nooit gehoord heeft van een vreemdeling die anti-diefstalsystemen verkoopt en dat de kandidatuur dus best vertikaal geklasseerd wordt. Per vergissing wordt dit commentaar ook naar de sollicitant doorgestuurd. De bedrijfsleider is ondertussen voor discriminatie veroordeeld.

Die voorbeelden tonen eens te meer aan hoe hardnekkig de clichés en de vooroordelen ten overstaan van mensen van vreemde herkomst wel zijn. De initiatieven ter promotie van diversiteit, die door openbare en private diensten werden gelanceerd moeten dan ook bewonderd én aangemoedigd worden (zie hoofdstuk 4). Het economische criterium dat de initiatieven inspireerde (meer werkkrachten vinden, ...) moet dan ook worden aangevuld met een ethisch beheer van diversiteit binnen de onderneming. Slecht beheerde diversiteit invoeren stelt de werknemers van vreemde herkomst bloot aan problemen bij het uitvoeren van hun arbeidsovereenkomst, voornamelijk dan aan discriminerende pesterijen.

Racistische pesterijen vormen jaar na jaar een belangrijke hoofdmoot van de klachten op de werkvloer. Het voortdurend herhalen van beledigingen ten aanzien van allochtone werknemers (bvb. 'zwarte piet', 'vuile makak', ...) hebben een zeer zware impact op de prestaties en het welzijn van de slachtoffers die zich in het diepst van hun persoon geraakt voelen en leiden tot spanningen op de werkvloer. In vele gevallen leiden noch een klacht via de hiërarchische verantwoordelijken of via de vertrouwenspersoon pesterijen, noch een melding bij de vakbond tot een constructieve oplossing. Het is vaak moeilijker voor een werkgever om de xenofobe reflexen bij de collega's, ploegbaas of andere verantwoordelijken aan te pakken dan om het slachtoffer van de pesterijen onder druk te zetten, hem of haar

van dienst te verplaatsen of soms zelf te ontslaan ('blaming the victim').

Zo werd een elektricien bijvoorbeeld jarenlang gepest door zijn ploegbaas omwille van zijn zwarte huidskleur. De ploegbaas deed alsof hij hem niet zag staan als er nog geen licht geïnstalleerd was in het gebouw, vond dat hij telkens het werk op de ladder moest doen omdat 'hij het gewoon is om in de bomen te klimmen', noemde hem dag in dag uit 'zwarte',... Betrokkene meldde dit herhaaldelijk aan verschillende verantwoordelijken in het bedrijf, die nalieten om aan deze racistische pesterijen een eind te maken. De elektricien in kwestie werd uiteindelijk om dringende reden ontslagen na een incident met zijn ploegbaas. Een getuige beweert dat hij gezien heeft dat de elektricien de ploegbaas geslagen zou hebben, wat door betrokkene en zijn vakbond betwist wordt in een procedure voor de arbeidsrechtbank wegens willekeurig ontslag. Volgens de vakbond heeft betrokkene in dit dossier 80% slaagkans. De vakbond besteedde in dit dossier quasi geen aandacht aan het element racistische pesterijen, ondanks het feit dat diverse ex-collega's zich bereid verklaard hebben om hiervan voor de rechter te getuigen. Op uitdrukkelijke vraag van het slachtoffer en met instemming van de vakbond, heeft het Centrum beslist om voor de arbeidsrechtbank een bijkomende vergoeding voor het slachtoffer te bepleiten wegens het niet optreden van de werkgever bij deze racistische pesterijen.



In het verleden werd de tussenkomst van het Centrum dikwijls bemoeilijkt omdat de preventieadviseur of vertrouwenspersoon op basis van het beroepsgeheim weigerde om informatie mee te delen. In de nieuwe antipestwetgeving wordt verduidelijkt welke informatie en welke documenten de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de werkgever mogen vrijgeven aan de personen die bij de interne antipestprocedure betrokken zijn. Op basis van deze informatie kunnen het slachtoffer, de vakbond of het Centrum beter beoordelen wat de werkgever concreet heeft gedaan om een eind te maken aan de pesterijen. Het Centrum of de vakbond kunnen het slachtoffer dan ook beter ondersteunen bij een verzoeningspoging. Als men uiteindelijk toch geen constructieve oplossing kan bereiken, kan men deze informatie ook in een procedure voor de arbeidsrechtbank gebruiken. Het Centrum hoopt dat de nieuwe antipestwetgeving beter toelaat om via verzoening oplossingen uit te werken die in het belang zijn van alle betrokken partijen en die leiden tot een neutrale werkomgeving waar iedereen wordt beoordeeld op basis van zijn persoon-

lijkheid en prestaties in plaats van op basis van zaken waarover men als persoon geen vat heeft, zoals de huidskleur of origine.

Verschillende klachten met betrekking tot werk hebben te maken met de houding van derden. Deze beïnvloeden de werkgever of helpen hem actief om een discriminatoir personeelsbeleid te voeren. Sommige uitzendkantoren laten de commerciële belangen voorgaan als het er echt op aankomt en sturen op vraag van de werkgever enkel autochtone kandidaten door. Het blijft moeilijk om dergelijke meldingen hard te maken.

In een concreet dossier werkte een sociaal secretariaat actief mee aan een mechanisme waarbij het contract van de enige allochtone werknemer in het bedrijf zeer gemakkelijk en zonder kosten terug kon worden beëindigd. De allochtoon kreeg een contract als promotiemedewerker, terwijl hij in werkelijkheid als arbeider werkte in een depot. Toen de man na verschillende weekcontracten niet langer werd tewerkgesteld, bleek dat de arbeidsrechtelijke regeling waarbij bepaald wordt dat een tijdelijk contract na drie verleningen overgaat in een contract van onbepaalde duur niet van toepassing is op 'promotiemedewerkers'.

Zoals blijkt uit een Franse studie erkennen werkgevers dat zij discrimineren. Dit werd al eerder bevestigd door het Belgische weekblad Trends. De discriminatie is het hoogst voor banen die rechtstreekse contacten met klanten inhouden. Hierbij verwijst men stelselmatig naar een afwijzende ingesteldheid van klanten en/of leveranciers ten aanzien van allochtonen. Hoewel meer en meer ondernemingen en KMO's inspanningen leveren om via een procesmatige aanpak een diversiteitsbeleid te voeren, moeten we momenteel nog afwachten om op macroniveau een beduidende stijging te zien van het aantal allochtonen op de werkvloer. Bovendien moet ook voldoende aandacht uitgaan naar de kwaliteit van de aangeboden jobs, het klimaat op de werkvloer en de reële doorgroeikansen.

3.2.3 Wat leren ons de meldingen?

3.2.3.1 De politie en de samenwerking met het Comité P

In 2005 sloten het Centrum en het Comité P (permanent controlecomité van de ordediensten) een samenwerkingsakkoord met het oog op een betere opvolging van klachten over de ordediensten. Het Centrum ondervindt evenwel dat

de informatieverstrekking bij de afsluiting van het tuchtonderzoek tegen politieagenten nog steeds niet toelaat om klagers een effectieve bijstand te verlenen en te beoordelen of er al dan niet sprake is van racisme of discriminatie. Slechts in een zeer beperkt aantal gevallen werden er effectief sancties genomen tegen agenten. Het Centrum is echter niet in staat om op basis van de verstrekte informatie na te gaan om welke redenen de Diensten Intern Toezicht (controledienst van het politiekorps) en het Comité P in de meeste dossiers geen onregelmatigheden kunnen vaststellen.

Noch het Centrum, noch het slachtoffer hebben een inzagerecht in het tuchtdossier, zodat geen van beiden kan nagaan in hoeverre er rekening werd gehouden met bewijselementen of getuigenverklaringen die het Centrum of de klager aanleverde. Zo is het niet mogelijk om in een tuchtonderzoek na te gaan of bepaalde getuigen of agenten werden verhoord en welke de inhoud van hun verklaringen was. Aangezien ook het slachtoffer niet exact weet op welke manier het onderzoek is verlopen, blijven er dikwijls vragen open. Dit gebrek aan transparantie komt niet ten goede aan het vertrouwen in de politie- en controlediensten en heeft ook een negatieve weerslag op het Centrum omdat het momenteel onvoldoende ondersteuning kan aanbieden aan klagers. Mogelijk is dit een van de verklaringen voor de dalende trend van het aantal meldingen in verband met racisme en discriminatie tegen politiediensten bij het Centrum en het Comité P, terwijl het totale aantal meldingen over politieoptredens bij het Comité P de afgelopen jaren toenam.

Indien deze gebrekkige informatieverstrekking in het kader van tuchtonderzoeken blijft bestaan, zal het Centrum genoodzaakt zijn om reeds een strafklacht neer te leggen bij het parket of de onderzoeksrechter, zelfs bij meldingen waar de elementen die racisme doen vermoeden initieel onvoldoende aangetoond kunnen worden. In gerechtelijke dossiers hebben het slachtoffer en het Centrum wél toegang tot de stukken van het strafdossier en kunnen zij, indien nodig, bijkomende onderzoeksdaden vragen.

In vele dossiers neemt het tucht- of gerechtelijke onderzoek maanden in beslag. Momenteel moet het Centrum regelmatig via briefwisseling nagaan wat de stand van zaken van het tuchtonderzoek is. Deze werkwijze is te omslachtig. Het Centrum pleit ervoor om een periodiek en geautomatiseerd overzicht te krijgen van de stand van zaken in alle lopende tuchtdossiers met betrekking tot racisme en discriminatie.

Het Centrum werkt aan een evaluatie van het samenwerkingsprotocol met het Comité P en hoopt dat er het komende jaar opnieuw constructief gewerkt kan worden rondom deze en andere knelpunten bij de opvolging van politiek-lachten.

Wanneer de aangeklaagde feiten bijzonder ernstig zijn en ze de context van de disciplinaire sancties te buiten gaan, kan het Centrum beslissen om klacht in te dienen of zich zelfs burgerlijke partij te stellen met de klager. In een recent dossier over de racistische intentie bij zware geweldpleging dat werd toegeschreven aan politieagenten tijdens een routinecontrole in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, vond het Centrum het nodig om zich van bij het begin burgerlijke partij te stellen bij de onderzoeksrechter. Middels een verordening van de Raadkamer kon het Centrum al snel het onderzoeksdossier inkijken en vragen dat er bijkomende onderzoeksdaden werden gesteld over die aspecten van het dossier die tot de bevoegdheid van het Centrum behoren.

3.2.3.2 Omgekeerd racisme?

Het Centrum wordt regelmatig gecontacteerd door mensen die ervan uitgaan dat ze niet bij het Centrum terecht kunnen met hun melding. Ze zeggen dat ze zich hierdoor gediscrimineerd voelen. Vaak verwijten ze het Centrum blindelings allochtonen te beschermen en te verdedigen. Deze meldingen gaan dikwijls om een diep ongenoegen over gebeurtenissen die veel media-aandacht krijgen en niet zelden te maken hebben met onveiligheid en criminaliteit waar allochtonen bij betrokken zijn. De feiten die betrekking hebben op godsdienst, meer in het bijzonder op de islam, lokken ook vele reacties uit.

Enkele voorbeelden die in 2006 hevige reacties hebben uitgelokt.

Een jongen wordt vermoord in het Centraal Station van Brussel omwille van zijn MP3 speler. *Enkele leden van een allochtone familie tuigen 2 directeurs van een school te Mechelen af. Een Belgische man sterft na een incident op een bus te Antwerpen. Vijf gangsters gijzelen de uitbater van een restaurant te Meise. In nogal wat landen breken rellen uit omwille van de Mohammed-cartoons. Een dame wenst haar hoofddoek te dragen op het werk en zoekt haar gelijk voor de Rechtbank.*

Van zodra er een topic in het nieuws zit waar allochtonen op een negatieve wijze bij betrokken

zijn, worden we gecontacteerd en geconfronteerd met deze feiten. Men vraagt zich af: *"Waar zitten jullie dan, Centrum, als er zich een misdaad voordoet?"* Racisme tegen autochtonen zou systematisch worden verzwegen, aldus deze mensen. Het gaat soms zelfs zo ver dat sommigen ons *'racistisch gedrag'* verwijten bij de behandeling van dossiers. *"Waarom gaan jullie voor een zaak van geweld tegen allochtonen, zoals de racistische raid te Antwerpen, wel naar de rechtbank en voor een zaak van geweld tegen autochtonen niet?"* Dit wordt door sommigen een vorm van 'omgekeerd racisme' genoemd.

Omgekeerd racisme, bestaat dat dan? Voor het Centrum is er maar één vorm van racisme, deze die in België strafbaar wordt gesteld op basis van de antiracismewet van 30 juli 1981 en de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003. En iedereen, van welke herkomst of origine ook, kan op het Centrum een beroep doen.

Zo werd het Centrum in 2006 gecontacteerd door de Heer C. uit Antwerpen. Hij had een klacht wegens racisme neergelegd bij de politie omdat hij op straat was uitgescholden door een dame van Turkse origine voor *"christenhond"* en *"vuile racist"*. Wij hebben over deze melding contact gehad met de politie, en gesuggereerd aan het parket om met dader en slachtoffer een bemiddeling op te starten. Dhr. C. was uitermate tevreden over de inspanningen die het Centrum in deze zaak leverde. Hij had dit niet verwacht....

Een andere melding ging uit van Dhr. S. uit Kortrijk. Het betrof een klacht tegen een rijkschool die in samenwerking met het integratiecentrum een positieve actie wou lanceren naar allochtonen. Allochtonen zouden aan een sterk verminderde prijs langere cursussen theoretische rijlessen krijgen. Na onderzoek stelden we vast dat autochtonen door deze maatregel gediscrimineerd zouden kunnen worden. Voor alle duidelijkheid: de actie is nooit doorgegaan en de discriminatie heeft dus ook nooit plaatsgevonden. De actie stond echter duidelijk op gespannen voet met de voorwaarden die gelden voor positieve actie, en neigde eerder naar positieve discriminatie. Het Centrum opteerde in dit dossier voor een constructieve en structurele oplossing. Het stelde voor de cursus open te stellen voor iedereen die zich in een gelijkaardige situatie bevindt. Helaas werd het project afgeblazen omwille van de vele haatmails die de rijkschool ontving, ondermeer door negatieve publiciteit hierover in een lokaal blaadje van een politieke partij.

Het Centrum kreeg in 2006 meerdere meldingen tegen eerder 'goed bedoelde' positieve acties die echter een discriminatie tegen autochtonen inhouden. Telkens wees het Centrum zeer consequent op de heersende wetgeving en de geldende voorwaarden waaraan dergelijke positieve acties moeten voldoen.

Tot slot nog dit: er bestaat voor het Centrum geen rangorde in racisme. Omgekeerd racisme bestaat dus niet, het is een 'contradictio in terminis'. Het feit dat dader en slachtoffer van een verschillende nationaliteit of herkomst zijn, volstaat op zich niet om in een zaak van racisme te kunnen spreken. Als het over aanzetten tot haat, geweld en/of discriminatie gaat, moet het Centrum kunnen aantonen dat de dader hiertoe ook werkelijk de bedoeling had. Het is die drijfveer die men steeds opnieuw moet kunnen bewijzen wanneer men een klacht wenst neer te leggen bij de politie of het parket.

3.2.4 Derde leeftijd en interculturaliteit

In het kader van een globale overweging met actoren op het terrein over 'Waardig ouder worden in Brussel' wensten de ministers leden van het Verenigd College gelast met de bijstand aan personen, Mevr. Huytebroeck en Dhr. Smet, van gedachten te wisselen over de relaties die bejaarden van vreemde herkomst hebben met de bijstandsstructuren aan personen. Aan het Centrum werd gevraagd om het programma, de animatie en de redactie van het verslag te verzorgen van een colloquium rond bejaarden uit de immigratie en hun relatie met de structuren voor bijstand of thuiszorg of in een rusthuis. Daartoe verwelkomde en animeerde het Centrum het werk van een groep deskundigen die het programma op punt moesten stellen van de dag die op 19 september gehouden werd. Op het colloquium onder de naam 'Waardig ouder worden in Brussel: de rimpels van de Immigratie' kwamen meer dan tweehonderd Nederlands- en Franstaligen bijeen. Het Centrum verzorgde de animatie op de dag zelf en stelde de verslagen van het Colloquium op die door de ministers werden gepubliceerd.

+ *Meer info?*
www.diversiteit.be > *gelijke kansen*
> *vergrijzing*

Het Centrum voor gelijkheid van kansen werkt verder, zowel als adviserend orgaan in de strijd tegen racisme, als met zijn expertise op het vlak van integratie en opleiding van professionele

interveniënten, aan het tegemoet komen aan noden en behoeften van buitenlandse bejaarden of ouderen van vreemde herkomst, maar het buigt zich ook over de grote toevloed van migrantenpersoneel in die bijstandsstructuren. Moeten de bijstandsdiensten aan personen structureel worden georganiseerd door ze te specialiseren naar de noden van een bepaalde gemeenschap toe? Moeten er rusthuizen worden opgericht die enkel bestemd zijn voor bepaalde bevolkingsgroepen uit de immigratie die er zich voor inschrijven in functie van hun eigen cultuur? Of moeten we daarentegen een multiculturele dynamiek promoten in de bestaande instellingen? En hoe doen we dat dan? Welke aanbevelingen kunnen we geven voor de toekomst? Hoe staat het met de opleiding van het personeel en hun management; of met de samenwerking met bemiddelingsdiensten of verenigingen op het terrein? En hoe staat het tot slot met de relaties 'bejaarden/verzorgers of helpers' wanneer het personeel niet Belgisch of van Belgische herkomst is? En met de vaak racistische reacties naar het personeel toe in hun dagelijkse werk?

+ *Meer info?*
www.diversiteit.be > *gelijke kansen*
> *vergrijzing*

De demograaf Michel Loriaux zette uiteen over welke personen het gaat, waar ze wonen in Brussel en hoe we die verschillende bevolkingsgroepen kunnen beschrijven die op de drempel van de derde leeftijd staan. Onderzoeker Guido Cuyvers weidde uit over de vraag of deze periode van het leven anders beleefd wordt als men van vreemde herkomst is. Tijdens de voltallige zitting stelde een panel van mensen uit de immigratie aan de aanwezige professionelen rechtstreeks typische vragen van personen van vreemde herkomst die de 3^{de} leeftijd naderen. De Marokkaanse universitaire Fouzia Rhissassi stelde ons de wijze voor waarop een onthaal in een rusthuis in Marokko wordt gepercipieerd en beleefd. Verder werden er workshops gehouden rond de volgende thema's: de toegankelijkheid van de informatie over onthaal- of bijstandsstructuren, samenwonen in diversiteit, de personeelsopleiding en het beheer van diversiteit.

Met behulp van experts van het werkveld en academische interveniënten hebben verschillende diensten van het Centrum in functie van hun vaardigheden en specifieke opdrachten bijgedragen tot het welslagen van dit colloquium. Van de expertise inzake integratie tot de vorming van een honderdtal verzorgers uit verschillende rusthuizen in het Brusselse – al die aspecten van

de relatie bewoner/onthaalstructuur en verzorging/ personeel maken het voorwerp uit van denkwerk en acties vanwege het Centrum.

3.3 Enkele concrete acties

3.3.1 Behandeling van de meldingen en klachten

3.3.1.1 Slachtoffer-dader bemiddeling

Bij het streven naar een zo efficiënt mogelijke afhandeling van racistisch getinte misdrijven wil het Centrum de nadruk leggen op het belang en het nut van slachtoffer-daderbemiddeling. Het Centrum gelooft dat bemiddeling een waardevol alternatief kan bieden voor de klassieke strafrechtelijke benadering, die immers een bij uitstek repressieve benadering is waarbij het conflict tussen de partijen zelf onaangeroerd blijft en waar enkel een straf wordt uitgesproken. Racismedossiers worden nog vaak zonder gevolg geklasseerd wegens gebrek aan bewijzen, of omdat het parket van oordeel is dat de zaak slechts van geringe ernst is. Bijgevolg blijft het slachtoffer dikwijls in de kou staan en verwerft de dader geen inzichten in zijn fouten.

Bij slachtoffer-daderbemiddeling doet men een poging om slachtoffer en dader te betrekken in een constructief gesprek rond de gebeurtenissen, de ervaren gevoelens en de mogelijke afhandeling van de feiten. Het Centrum is van oordeel dat het rechtstreekse contact tussen slachtoffer en dader bevorderlijk is voor meer begrip, inzicht, uitleg en wederzijds respect. Het leed van het slachtoffer wordt erkend en de dader wordt op een menselijke manier op zijn verantwoordelijkheid gewezen.

Er zijn twee grote vormen van bemiddeling te onderscheiden. Bemiddeling kan zowel buiten de strafrechtprocedure plaatsvinden, als tijdens de strafrechtprocedure. De eerste vorm is bekend onder de noemer herstelbemiddeling, de tweede vorm is de procedure van bemiddeling in strafzaken.

Zo solliciteerde het Centrum het parket voor een bemiddeling in strafzaken naar aanleiding van uitlatingen van een gemeenteraadslid te Vorst ten aanzien van een schepen van Joodse origine. De bemiddeling was succesvol en resulteerde in het aanbieden van zijn publieke verontschuldigingen in de gemeenteraad.

Een variant op herstelbemiddeling is herstelgericht groepsoverleg (HERGO), waar ook de communicatie tussen de betrokken partijen centraal staat. Daarbij probeert men zoveel mogelijk de achterban van de daders te betrekken, evenals mogelijke steunfiguren voor de slachtoffers.

In het dossier van feiten van opzettelijke slagen en verwondingen in het asielcentrum te Ranst, werd met één van de minderjarige daders een intentieovereenkomst opgesteld met daarin een aantal – zeer concrete – maatregelen. Naast afspraken rond rechtstreeks herstel aan het slachtoffer, bevatte de overeenkomst ook het volgen van een vorming rond racisme.

Uit de gerechtelijke statistieken voor de periode 2000-2005 blijkt dat voor racismedossiers zelden of nooit gebruik wordt gemaakt van de procedure bemiddeling in strafzaken en of herstelbemiddeling. Op basis van zijn embryonale ervaringen organiseerde het Centrum met de vzw Suggnomé, Forum voor Herstelrecht en Bemiddeling, op 22 september 2006 een rondetafelgesprek met justitieassistenten, herstelbemiddelaars, referentiemagistraten racisme en bemiddeling⁶. De bijeenkomst maakte ondermeer duidelijk dat de verschillende parketten een eigen invulling geven en er nog veel verschillende opvattingen en gebruiken bestaan rond slachtoffer-dader bemiddeling. Dit heeft ondermeer te maken met de geringe bekendheid van de procedures bij de parketten en de advocatuur en de zéér beperkte case load.



Meer info?

www.suggnome.be

3.3.1.2 Nieuwe instrumenten in de strijd tegen haat op het Internet in 2006

Cyberhate.be - het meldpunt op Internet - bestaat amper 9 maanden maar het belang is al gebleken uit de vele meldingen die het Centrum in de afgelopen periode heeft ontvangen. Uit cijfers blijkt dat er per maand gemiddeld 28 meldingen over racistische uitlatingen of discriminerende websites bij het Centrum binnenkomen. In 85% van de gevallen bemiddelt het Centrum en wordt er samen met de moderator of website-auteur naar een oplossing gezocht. Dit is meteen een aanwijzing dat moderatoren een belangrijke rol spelen bij het oplossen van het Cyberhate-probleem.

⁶ zie de Nieuwsbrieven van Suggnomé, jaargang 7 nr. 3 ' Racisme en bemiddeling' en nr. 4.

De evolutie van het Internet als world wide web biedt gebruikers de kans om steeds nieuwe communicatievormen aan te wenden. Hetzelfde geldt voor gebruikers die haat willen verspreiden. Het Centrum stelt vast dat Cyberhate zich in steeds meer wisselende vormen manifesteert. Zo is er sprake van racistische en discriminerende uitlatingen in nieuwsgroepen, discussiefora en chats. Hoewel deze uitlatingen niet nieuw zijn - in 2000 werd in België al een persoon veroordeeld voor de verspreiding van racistische postings in discussiefora - blijven ze brandend actueel.

Een ander middel waar haatsurfers gretig gebruik van maken is e-mail. Het is hét middel bij uitstek om relatief anoniem en met een minimale kost een zeer uitgebreid publiek te bereiken. Deze e-mail bombardementen en ketting-mails kunnen zeer verscheiden vormen aannemen.

Zo ontving het Centrum het afgelopen jaar tientallen meldingen over een kettingmail over de fictieve familie Bouziane. Volgens de gegevens in de mail die zonder moeite als objectief werden voorgesteld, rijft "de familie Bouziane" uit België maandelijks een gigantisch bedrag aan sociale uitkeringen binnen. Op het einde van de mail wordt deze familie - en bij uitbreiding de moslimgemeenschap in België - beschuldigd van profitariaat. Deze kettingmail houdt een karikaturale en buitensporige weergave in die, volgens de informatie waarover wij beschikken, teruggrijpt naar een oorspronkelijk Franse versie en vervolgens werd aangepast aan de Belgische situatie. De inhoud van de brief zet overduidelijk aan tot haat, discriminatie of geweld conform artikel 1 van de wet van 30 juli 1981. Daarom heeft het Centrum een brief opgesteld om de verzending van deze kettingmail onmiddellijk stop te zetten. Aan de ontvangers van de kettingmail werd gevraagd om deze informatie terug te sturen naar de verzender(s). De brief werd ook gepubliceerd op de website van het Centrum.

Uit bovenstaand voorbeeld blijkt hoe creatief sommige auteurs zijn in het manipuleren van situaties en feiten om hun boodschap te ondersteunen. Onderwerpen uit de actualiteit worden voorzien van eigen commentaren, fictieve "feiten" worden rondgestuurd om te schaden, het gebruik van zogenaamde "humor" met een onderliggend haatdiscours, De geadresseerden worden op die manier aangespoord tot haat en discriminatie tegen allochtonen, holebi's, aanhangers van een bepaald geloof, personen met een handicap, ...

Het gebruik van postings in chats en op discussiefora of het gebruik van e-mail, kan ook een aanzet zijn om andere gebruikers naar de eigen website of blog te leiden. Steeds meer providers bieden gebruikers tegenwoordig de mogelijkheid om op een heel eenvoudige wijze een website of een blog aan te maken. De eigen website is de virtuele ruimte bij uitstek waar men eigen standpunten kracht kan bijzetten zonder rekening te moeten houden met afwijkende visies. Daarbij kunnen teksten, illustraties, foto's, videoclippen of klankbestanden gebruikt worden. Paul Beliën bijvoorbeeld maakte handig gebruik van deze toepassingen om naar aanleiding van de mp3-moord op Joe Van Holsbeek, zwaar uit te halen naar de allochtone gemeenschap. Op zijn website "The Brussels Journal" publiceerde Beliën zijn bedenkingen over de gebeurtenis in het artikel 'Geef ons wapens'. Deze tekst bevatte passages die "aanzetten tot haat" zoals omschreven in artikel 1 van de antiracismewet. De tekst gaf aanleiding tot de volgende amalgamen:

- Alle Noord-Afrikanen worden gelijkgesteld met moslims
- De criminelen zijn zeker allemaal moslims (Noord-Afrikanen)
- Alle moslims zijn noodzakelijkerwijze criminelen


Via een aangetekend schrijven verzocht het Centrum hem de tekst van zijn website te verwijderen, omdat het "aanzet tot geweld jegens een groep wegens de nationale of etnische afstamming ... (art 1 par3, 3° van de Belgische wet van 30 juli 1981)". Hoewel Beliën deze beschuldigingen ontkent, haalde hij na dit aangetekend schrijven de tekst van de website.

Nu eens is de aanzet tot haat grof dan weer subtiel. In ieder geval biedt het world wide web de mogelijkheid om de eigen boodschap zeer aantrekkelijk en geloofwaardig -maar tegelijk ook misleidend- te verpakken. Voor Internetgebruikers is het niet altijd eenvoudig om de gepresenteerde informatie te nuanceren of naar waarde te schatten. Vanuit die vaststelling is het Centrum extra aandacht gaan besteden aan het sensibiliseren van de globale Internetgebruiker. In het licht van het Federaal Actieplan tegen geweld ingegeven door racisme, antisemitisme en vreemdelingenhaat (juli 2004), hebben de leden van de werkgroep over CYBERHATE nieuwe initiatieven uitgewerkt. Het samenwerkingsverband CYBERHATE verenigt volgende organisaties en instellingen: Federal Computer Crime Unit van de Federale Politie (FCCU), Internet Service Providers Association Belgium (ISPA), Algemene

Directie Controle en Bemiddeling van de FOD Economie, het College van Procureurs-Generaal, Centre de Recherche informatique et Droit (CRID), de FOD Maatschappelijke Integratie en Gelijke Kansen en het Centrum.

Zo organiseerde het Centrum op 21 maart 2006 een symposium waarin de cyberhate-thematiek uitvoerig werd belicht vanuit verschillende invalshoeken: wetgeving, justitie, politie, onderwijs, Internetsector en politiek. De deelnemers en gasten hebben een aantal centrale vragen behandeld waaruit vervolgens nieuwe initiatieven voortkwamen.

Het Centrum stelde ook de brochure "DELETE CYBERHATE - handleiding voor de Internetgebruiker" samen. In deze brochure worden een aantal sleutelvragen met betrekking tot haat op het Internet behandeld: Wat is CYBERHATE, wat zegt de Belgische wetgeving, wat zijn de actiemogelijkheden, kan er worden opgetreden tegen websites in het buitenland?

 **Meer info?**
www.cyberhate.be

Het meldpunt CYBERHATE.BE werd opgericht. Dit meldpunt moet surfers in staat stellen om haat op het Internet gemakkelijker bij de bevoegde actoren te signaleren. Hiervoor kan het Centrum ondermeer rekenen op de medewerking van een hele reeks providers die de zogenaamde "CYBERHATE button" op hun website hebben geplaatst. Een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende partners voor het beheer van deze meldingen krijgt verder vorm.



Een andere actie van het Centrum in de strijd tegen racisme op Internet is het opstarten van training- en sensibilisatiesessies voor moderatoren van discussiefora. De moderatoren die toezicht houden op de berichten die van verschillende chatters binnenkomen, zijn de enige volwassenen die kunnen ingrijpen indien er racistische of haatdragende boodschappen verschijnen. Vooral op discussiefora durven bezoekers nogal flink tekeer gaan. Het is voor de moderator van dienst niet altijd duidelijk wanneer er sprake is van racisme of wanneer het gaat om een bezoeker die ongezoeten zijn mening uit. Daarom is het belangrijk dat ook de moderatoren voldoende kennis hebben van de bestaande wetgeving. Het Centrum wil hierbij haar adviseerende en vooral ondersteunde rol benadrukken. De training- en sensibilisatiesessies zijn zowel gericht naar professionelen als vrijwilligers.

Het CYBERHATE partnerschap wil met deze concrete realisaties een ruim en divers publiek sensibiliseren en informeren om zo, als antwoord op het gevaar van banalisering, bij te dragen tot een haatvrij en tolerant internet.

3.3.2 Evaluatie van het federale 10-puntenplan tegen racisme

Op initiatief van de Minister van Maatschappelijke Integratie en Gelijke Kansen en in samenwerking met de Ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken, heeft het kernkabinet op 14 juli 2004 de principes goedgekeurd van een federaal actieplan tegen geweld ingegeven door racisme, antisemitisme en xenofobie. De Minister van Maatschappelijke Integratie en Gelijke kansen heeft in 2006 aan het Centrum gevraagd om dit plan te evalueren. Om deze evaluatie naar behoren te kunnen uitvoeren, heeft het Centrum ervoor gekozen om een driemaandelijks overleg te plegen met medewerkers van de drie betrokken Ministers. Aan de hand van een monitoringtabel werden dan telkens de realisaties aangegeven en eventuele bij te sturen punten opgesomd. In oktober 2006 werd een eindbalans opge maakt.

Het 10-puntenplan racisme omvat:

1. De toepassing van de antidiscriminatie-wetgevingen, met de omzetting van de Europese Richtlijnen en het versterken van opleiding aan agenten en magistraten.
2. De opvolging van klachten, dat concreet ging over het bijwerken van de terminologie en het aanstellen van referentiemagistraten racisme en discriminatie.
3. Het Internet als instrument voor de verspreiding van racisme en discriminatie.
4. De verspreiding van racistische pamfletten.
5. De strijd tegen vooroordelen, via lokale platformen voor democratie en via het pilootproject "Scholen voor democratie".
6. De media, in hoofdzaak via een onderzoek bij de schrijvende media waar de impact van de aanbevelingen uit 1994 werden geëvalueerd.
7. De ordediensten, door sensibilisatie, opvolging van klachten en aanwerving van allochtonen.
8. De staatsveiligheid.
9. De beschermingsmaatregelen voor de beoogde doelgroepen.
10. De oprichting van een barometer voor de verdraagzaamheid.

Over een aantal van deze punten kunt u in ons jaarverslag 2006 uitgebreidere stukken lezen: over de nieuwe wetgeving (1), racisme en Internet (3), het versterken van de opleiding aan agenten (2) en (7), het pilootproject "Scholen voor democratie" (5), het onderzoek bij de schrijvende media (6), de tolerantiebarometer (10). Over de punten (8) en (9) heeft het Centrum geen evaluatie gevoerd, omdat dit buiten onze bevoegdheden valt.

Een bijkomende realisatie uit 2006 is de aanstelling van een 'referentiemagistraat racisme en discriminatie' in ieder gerechtelijk arrondissement en het van kracht worden van de omzendbrief vanwege het college van procureurs-generaal n°col 6/2006. Deze omzendbrief heeft tot doel om aan agenten en magistraten hulpmiddelen te verschaffen om de motieven achter racisme en discriminatie beter te registreren in de processen verbaal en dossiers op het niveau van het parket. Eind 2006 vond er over dit thema een eerste overleg plaats tussen de Ministers van Justitie en Gelijke Kansen, de referentiemagistraten racisme en discriminatie en het Centrum. Deze bijeenkomst leidde tot enkele conclusies. Ten eerste moet men dringend werk maken van correcte statistieken. Men dient ook de vorming van de magistraten te versterken. Daarnaast is er nood aan een link met het arbeidsauditoraat en moet

het probleem van de bewijslast worden aangepakt. Dit soort overleg ten slotte moet minstens éénmaal per jaar plaatsvinden.

Daarnaast werd er in 2006 een vernieuwde samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en De Post afgesloten, waardoor de Post een beroep kan doen op het Centrum voor een niet-bindend advies in verband met geschreven zaken die in overtreding zouden zijn met de vigerende antidiscriminatiewetgeving. Daarnaast werden er eind 2006 via het Belgische Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (B.I.P.T.) ook andere partners gepolst naar een mogelijke samenwerking met het Centrum.

3.4 Samenwerkingen

3.4.1 Lokale meldpunten

In Vlaanderen werkt het Centrum sinds een aantal jaren meer en meer via de formule van de uitbouw van lokale netwerken. Op die wijze willen we de strijd tegen racisme en discriminatie, ondermeer via overdracht van kennis en expertise, concreet aanpakken. Hieronder vindt u enkele nieuwe evoluties voor wat betreft 2006; de volledige lijst van de meldpunten is te vinden in bijlage.

3.4.1.1 Gent

In Gent ging op 1 juni 2006 het Meldpunt Discriminatie van start. De Integratiedienst had al een meldpunt, maar dat behandelde enkel meldingen over racisme. De Stad Gent telt nu één Meldpunt waar alle discriminaties op een gelijkwaardige manier worden behandeld. De werking van het Meldpunt Discriminatie kadert binnen de 'Beleidsnota Diversiteit 2005-2007', goedgekeurd door de Gentse gemeenteraad in november 2005.

Het meldpunt is gevestigd bij het departement stafdiensten – Diversiteit en Gelijke Kansen en heeft één voltijdse coördinator. Op de website is een formulier beschikbaar waarmee meldingen vlot en gestructureerd kunnen worden bezorgd.



Meer info?

www.gent.be/meldpuntdiscriminatie



Het Meldpunt werkt in nauwe samenwerking met het Centrum alsook met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen om aldus alle discriminatiegronden te kunnen behandelen. Er is een werkgroep opgericht die de werking van het Meldpunt van nabij opvolgt, waar ook het Centrum in aanwezig is.

3.4.1.2 Antwerpen

De klachtenbank Antwerpen werd in 1995 opgestart als een lokaal meldpunt van het Centrum. Het Meldpunt werd aanvankelijk opgestart in samenwerking met de Stedelijke Ombudsdienst van Antwerpen. Met vele organisaties en diensten uit het Antwerpse werd er steeds constructief samengewerkt. Het Meldpunt stond wel steeds op zijn onafhankelijkheid en autonomie bij de behandeling van alle meldingen. Naast de mogelijkheid om via een afspraak in contact te komen met een medewerker van het Centrum, bestaat er sinds de rondetafels van 2003 (*naar aanleiding van de moord op Mohamed Achrak*) ook een website met volgende partners: de ombudsman, de cel diversiteit van de Antwerpse politie, de Vereniging voor Ontwikkeling en Emancipatie van Moslims, het Humanistisch Verbond en het lokale overlegplatform Antwerpen. Organisaties en diensten kunnen nog steeds aansluiten. Op deze website kan men ook een klachtenformulier vinden en op deze wijze een

melding overmaken aan het Meldpunt. Deze melding komt dan toe bij de medewerker van het Centrum, die de melding verder behandelt.

Na de tragische gebeurtenissen van 11 mei 2006 te Antwerpen, waarbij Luna en Oulemata NIAN-GADOU stierven en Songül KOÇ zwaar gewond werd, werd opnieuw gepleit voor een bureau tegen racisme en discriminatie in Antwerpen. De Dienst Integratie van de Stad Antwerpen onderzoekt dit momenteel.



Meer info?

www.meldpunt-antwerpen.be

3.4.1.3 Leuven

De stad Leuven startte op 1 oktober 2003 een eigen Meldpunt dat enkel meldingen over mogelijke raciale discriminatiegronden opvolgt. Met het Meldpunt wordt de drempel voor Leuvenaars om een discriminatie te melden, verlaagd. De realisatie van het Meldpunt is een goed voorbeeld geworden van een intense samenwerking door de stadsdiensten heen. De Ombudsdienst, de Dienst Horeca van de Politie, de stedelijke integratiedienst, het onthaalbureau van nieuwkomers en andere diensten en sectoren zoals Pangaea (verantwoordelijk voor de opvang van buitenlandse studenten), horeca Leuven, VZW Suggnome (Forum voor herstelrecht en bemiddeling) e.a. werkten hier rond samen. De informatie die het Meldpunt registreert, kan bruikbaar zijn voor het beleid van de stad Leuven. Na verloop van tijd kunnen knelpunten gesignaleerd worden en aanbevelingen en suggesties geformuleerd worden. Elk jaar presenteert het Meldpunt een jaarrapport. De eerste drie werkingsjaren behandelde het Meldpunt in samenwerking met het Centrum 148 meldingen.



Meer info?

www.leuven.meldpunten.be

3.4.1.4 Vlaams-Brabant

Op 1 december 2006 trad het nieuwe provinciebestuur aan. Eén van de eerste beleidsdaden van de nieuwe gedeputeerde bevoegd voor het minderhedenbeleid, zal de bekendmaking zijn van een intense samenwerking tussen het Centrum en de lokale steunpunten van het Provinciaal Integratiecentrum van Halle, Vilvoorde en Diest. Deze provinciale steunpunten zullen in 2007 als eerstelijns meldpunten voor racismeklachten fungeren.

Het Centrum bereidde de medewerkers van de lokale steunpunten al voor, ondermeer in oktober 2006 met een dagvullende vorming inzake de antidiscriminatie­regelgevingen, klachtenmethodologie en registratie. Om de twee maanden komt er een bespreking van de verschillende meldingen met een medewerker van het Centrum.

3.4.1.5 De lokale diensten in het Waalse Gewest

In het Waalse Gewest werden er gedecentraliseerde contacten of permanenties ingevoerd in samenwerking met de regionale integratiecentra (zie lijst in bijlage). In oktober 2006 werd deze samenwerking geëvalueerd waardoor, in een optiek van complementariteit, het dienstenaanbod van het Centrum verfijnd kon worden om beter tegemoet te komen aan de behoeften die naar voor komen, rekening houdend met het sociale weefsel en het verenigingsleven en de eigen opdrachten van het Centrum.

Vanuit de lokale meldpunten werden er twee soorten werk verder ontwikkeld. Enerzijds dienen er individuele vragen en meldingen te worden behandeld die onder de bevoegdheid van het Centrum vallen. Uitzonderlijk gaan de meldingen over niet-­raciale discriminaties (daarvoor bestaat er een specifiek informatie- en meldingsnet­werk – zie lijst in bijlage), maar de meeste vragen gaan in even grote mate over het verblijf en de rechten van vreemdelingen als over meldingen over racisme of raciale discriminaties. Het al dan niet bestaan van juridische of sociale diensten die gespecialiseerd zijn in vreemdelingenrecht heeft een bepalende invloed op het aantal en de aard van de vragen betreffende asiel, gezinshereniging, regularisatie, enz....

Anderzijds wordt er in bepaalde regio's genetwerkt rond specifieke projecten (opleidingen, informatie, sensibilisering ...) of meer in het algemeen uit een streven naar overleg met de openbare diensten en het verenigingsleven.

3.4.1.6 BGDA

Het Infoloket over discriminatie bij de aanwerving werd in mei 2003 opgericht. Sindsdien is het met het Centrum verbonden via een partnerschapsovereenkomst. In dat kader bleef de werkwijze onveranderd en de vragen worden nog steeds in twee stappen behandeld, de eerste lijn wordt verzorgd door de consulente van de Orbem en een medewerkster van het Centrum is verantwoordelijk voor de tweedelijnszorg.

In 2006 wordt het onderlinge verband tussen de maatschappelijke situatie van de werkzoekende en de kwestie van de discriminatie bij de aanwerving weer bevestigd. Een sociale lectuur van de toestanden die aan het Infoloket worden aangeklaagd, duiden op een verband tussen de toestand zoals die door de klager beleefd wordt en wat hij aangeeft als een discriminerende situatie. De strijd tegen discriminatie vergt dus dat er rekening wordt gehouden met de sociale situatie, alsook een adequate begeleiding.

Aan deze eerste vaststelling willen wij het vaak voorkomende gebrek toevoegen aan respect voor de persoonlijke gegevens (met betrekking tot de gezondheid, de persoonlijke toestand,...), die verkeerdelijk van de ene werkgever aan de andere worden doorgegeven en die de werkzoekende de facto beletten om een baan te vinden of uit een toestand van precaire tewerkstelling te geraken.



Meer info?

www.bgda.be > diensten > discriminatie bij aanwerving

3.5 Rechtspraak

3.5.1 De antiracismewet: rechtspraak van 2006

De Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (hierna antiracismewet) bestond in 2006 25 jaar. Wij baseren ons voor een overzicht van rechtspraak van 2006 niet alleen op de rechtszaken waarin het Centrum betrokken partij was, maar ook op de systematische afgifte van vonnissen en arresten in geanonimiseerde vorm aan het Centrum. Steun hiervoor vinden we bij artikel 3,9° van de oprichtingswet van het Centrum; dat de bevoegdheid verleent om statistische gegevens en uit de rechtspraak voortvloeiende beslissingen in te winnen en bekend te maken. Deze korte bijdrage is opgevat als een artikelsgewijs commentaar waarbij de belangrijkste tendensen worden aangegeven.



Meer info?

www.diversiteit.be > racisme > rechtspraak

3.5.1.1 Bestrafing van woorden: aanzetten tot haat, geweld, discriminatie

De redenering van Cassatie waarbij het aanzetten tot een algemene houding volstaat en het bijgevolg niet vereist is dat het een publiek of een individu aanzet tot het plegen van concrete daden (Cass.19 mei 1993), wordt nog steeds gevolgd door de lagere rechtbanken.

Hoewel een racistische belediging op zich niet strafbaar is volgens de antiracismewet, oordeelde de Correctionele Rechtbank van Ieper dat de racistische beledigingen in een frituur "Terrorist, je zou beter terugkeren naar je eigen land, wij moeten betalen voor jullie" beschouwd diende te worden als een aanzetten tot haat (Corr. Ieper, 15 mei 2006).

In het merendeel van de dossiers gebeurde dit aanzetten tot door middel van woorden, in enkele gevallen door middel van een pamflet, publicatie van een video op een website, of door middel van een brief geschreven door een eigenaar van een appartementsgebouw naar aanleiding van een burengeschil aan de syndicus, de wijkagent en andere burenen. "Wie de uitlatingen leest, zal er zich zeker toe aangezet kunnen voelen Kosovaren en Albanezen te minachten, ze getuigen ook van een discriminatoir opzet. De eigenaar benadrukte ten overstaan van de politie dat het voor Kosovaren en Albanezen onmogelijk zou moeten worden gemaakt om hun intrek te nemen in het gebouw". Racistische krachttermen worden vaak aangewend bij uit de hand gelopen burenruzies.

De Rechtbank komt steeds tot een oordeel na een analyse van de context en oordeelde in een dossier dat men de beledigende woorden in de context van een burenruzie dient te beschouwen en ze dus niet als een uiting van rassenhaat kunnen beschouwd worden. De antiracismewet bestraft alleen de meningsuitingen die in het openbaar gebeuren. Vrijspraak werd dan ook bevolen door de Rechtbank tegen de webmaster van de Bruges Casual Firm (BCF). Via de site werden ondermeer vechtpartijen georganiseerd met rivaliserende supportersgroepen.

3.5.1.2 Bestrafing van woorden: publiciteit geven aan zijn voornemen tot discriminatie, haat

Wie publiciteit geeft aan zijn voornemen tot discriminatie/segregatie is strafbaar. Dit kan op verschillende manieren gebeuren.

Zo prees een eigenaar van een appartement bijvoorbeeld door middel van een advertentie in een weekblad het appartement aan omdat het zich in een vreemdelingsvrij gebouw bevond. Uit de advertentie bleek duidelijk dat hij tevens een bepaalde groep als potentiële kopers wenste uit te sluiten. De rechtbank oordeelde dat deze handelswijze ook een inbreuk uitmaakt op artikel 2 van de antiracismewet, strafbaar is diegene die discriminatie bedrijft bij het aanbieden van een goed.

3.5.1.3 Bestrafing van daden: discriminaties in de arbeidssfeer

De toepassing van artikel 2 bis blijft problematisch en dode letter.

Het Arbeidshof van Gent besliste tot vrijspraak van een medewerkster van een uitzendkantoor die via de VDAB website voor de functie van Export Sales Assistant de selectiecriteria had beperkt tot personen van Belgische nationaliteit en origine. Op basis van twijfel over de racistische intentie en omdat de medewerkster er blijk van gaf te goeder trouw te zijn door de vacature na een e-mail van het Centrum aan te passen, werd ze vrijgesproken.

Met verscheidene wetgevende initiatieven probeert men het slecht functioneren van de wet op dit gebied op te vangen. Eén van de mogelijkheden om discriminatie bij aanwerving te bestrijden, is om de rechter de mogelijkheid te geven snel een einde te maken aan discriminerend gedrag. Met de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 werd ruim aandacht geschonken aan de uitbouw van burgerrechtelijke instrumenten, waaronder de stakingsvordering. De Voorzitter van de rechtbank spreekt zich ten gronde uit over de vraag of de bepalingen van de antidiscriminatiewet al dan niet geschonden zijn. Ook na 2006 blijft het de vraag of de hooggespannen verwachtingen werden ingelost. Het heeft alvast niet tot een stormloop geleid. In twee zaken vroeg het Centrum een discriminerend aanwervingsbeleid te laten staken, maar de arbeidsrechter stelde dat het Centrum het vermoeden van discriminatie onvoldoende aantoonde. Loutere telefoongesprekken die worden bevestigd door een derde zijn niet sterk genoeg om te dienen als feiten die leiden tot de omkering van de bewijslast. Het Centrum liet na de feiten door een gerechtsdeurwaarder te laten vaststellen. In de tweede zaak ging het om persartikels en verklaringen op televisie.

3.5.1.4 Georganiseerd racisme

De ex-ondervoorzitter en –senator en thans nog actief in het Vlaams Belang onder meer als secretaris van de partijafdeling in Lovendegem zal zich voor de correctionele rechtbank van Brussel moeten verantwoorden voor negationistische uitspraken. Het NCRV-actualiteitsmagazine Netwerk, 26 februari 2001, interviewde hem in het VB-hoofdkwartier in Brussel. Het Forum der Joodse organisaties had klacht met burgerlijke partijstelling tegen hem ingediend nadat hij openlijk de Holocaust in twijfel had getrokken.

Drie kandidaten van het 'Front Nouveau de Belgique (FNB)' werden door het Hof van Beroep van Luik veroordeeld tot één maand gevangenisstraf (met uitstel) wegens het verspreiden van een racistisch pamflet naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen. Het Centrum verkreeg voor de eerste maal een forfait van 1000€ inzake de verhaalbaarheid van erelonen en kosten.

Ook de voorzitter van het FN en zijn parlementaire medewerker werden veroordeeld tot werkstraffen en een geldboete. Om aan te tonen dat zij zich strafbaar maakten aan aanzetten tot haat, steunde men op verkiezingspamfletten, programma van de verkiezingen en bepaalde karikaturen. In toepassing van artikel 5 bis van de antiracismewet, werd de voorzitter ook 7 jaar uit zijn politieke rechten ontzet.

3.5.1.5 Toepassing van de verzwarende omstandigheden bij misdrijven: de verwerpelijke beweegredenen

In 2006 stellen we een toename vast van gratis racistisch geweld waarbij de daders steeds jonger worden. Deze tendens werd tijdens een ontmoeting door de referentiemagistraten racisme beaamd, hoewel het niet gaat om een wetenschappelijke vaststelling. In twee van de 4 dossiers vroeg het Centrum uitdrukkelijk de verzwarende omstandigheid te onderzoeken bij de slagen en verwondingen.

Zo werden twee Chinese studenten van de KULeuven tijdens een toeristisch bezoek in Brugge het slachtoffer van een geweldpleging door twee broers. Ook tijdens hun verhoor uitten de daders hun diepgewortelde gevoelens van haat en afkeer tegen vreemdelingen. Een opvangcentrum voor asielzoekers te Broechem was eveneens het decor van een racistische geweldpleging op zijn bewoners. Het Centrum en Fedasil stelden zich samen met de slachtoffers burgerlijke partij. De rechtbank sprak werkstraffen uit en ten aanzien van één van de minderjarigen werd het dossier afgehandeld via een herstelgericht groepsoverleg (HERGO).

De verzwarende omstandigheden werden ook ingebracht voor de misdrijven in verband met brandstichting. Een groep personen uit Tienen liet zelfgemaakte spijkerbommen ontploffen voor een telefoonwinkel omdat die door een persoon van vreemde origine werd uitgebaat.

3.6 Formele aanbeveling: het criterium van de moedertaal in de werkaanbiedingen

Nadat het Centrum verschillende klachten behandelde formuleerde het een formele aanbeveling (zie bijlage) over het criterium van de moedertaal dat in bepaalde werkaanbiedingen gehanteerd wordt. Dit criterium kan een vorm van indirecte discriminatie zijn op basis van de herkomst. Er werden alternatieve voorstellen naar voor gebracht.

Deze aanbeveling werd meegedeeld aan Federgon, de Federatie van Partners voor Werk (een nationale federatie die onder meer de uitzendbureaus groepeerd).

Federgon deelt het standpunt van het Centrum. Het heeft dus een omzendbrief gestuurd naar zijn leden met de (lichtjes aangepaste) aanbeveling van het Centrum, waarbij hen gevraagd wordt om erop toe te zien dit criterium niet langer te gebruiken, behalve als het gaat om een beroepsvereiste die gebonden is aan de in te vullen functie.

Er werden ook contacten gelegd met andere partners uit de tewerkstelling om de verspreiding van de aanbeveling van het Centrum te stimuleren.



HOOFDSTUK 4 Werken aan diversiteit



4.1 Diversiteit: waarover hebben we het?

Enkele jaren geleden hadden we het over discriminatiebestrijding, nu praten we over diversiteitsmanagement. Zowel de openbare diensten als sommige private en openbare ondernemingen hebben zich voorzichtig of op een iets meer doortastende manier ingezet voor het introduceren van diversiteitsplannen, hierin aangemoedigd door de regionale en federale overheden. En die diversiteit, die zich niet langer beperkt tot de kwestie van de herkomst, dringt zich steeds meer op in het hart van onze Europese samenleving.

Bij de uitwerking van de Europese richtlijnen over discriminaties en hun inlassing in onze wetgeving werd de lijst van motieven voor discriminatie langer en tegelijk wordt er meer aandacht geschonken aan bepaalde bevolkingsgroepen die het risico lopen om nog kwetsbaarder te worden. Dat betekent dat het beheer van de diversiteit niet langer betrekking heeft op één enkele categorie werkne(e)m(st)ers of kandida-

ten voor tewerkstelling. De persoon met een handicap is per definitie niet langer een arbeidsongeschikte. De wet zorgt er niet enkel voor dat die persoon niet langer *de facto* wordt uitgesloten van de aanwervingsprocedures, maar promoot of verplicht zelfs tot de 'redelijke' aanpassing van de werkposten. Ook de leeftijd kan – behalve in uitzonderlijke gevallen – niet langer een reden zijn voor een geweigerde aanwerving. De seksuele geaardheid van werknemers wordt beschermd en mag geen rol spelen, noch bij de aanwerving, noch tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, noch op het ogenblik van een ontslag.

Diversiteit in een onderneming integreren houdt dus in dat er aandacht wordt besteed aan de directe of indirecte obstakels die de toegang tot de onderneming bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken voor bepaalde categorieën van personen die wel bekwaam zijn, maar kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt omwille van hun handicap of hun vreemde herkomst die een voorwendsel is voor discriminatie; dat ervoor wordt gezorgd dat zij in de onderneming kunnen blijven en er doorgroeien en dat er waakzaamheid heerst ten opzichte van elke vorm van dynamiek van discriminatie, pesterijen of racistisch gedrag. Dat kan impliceren dat er redelijke aanpassingen worden doorgevoerd voor de persoon met een handicap of dat er externe en interne communicatie wordt uitgewerkt en verspreid om een bedrijfscultuur te promoten die gebaseerd is op respect voor het anders zijn. Gelijkheid in tewerkstelling moet dus begrepen worden als de zekerheid dat elke persoon zich kandidaat kan stellen en dat de sollicitatie de nodige aandacht krijgt, wars van elke vooroordeel dat gelinkt is aan het zichtbare verschil. Zichtbaar, want voor iemand met de Belgische nationaliteit blijft het feit van zwart of

maghrebijn te zijn bijvoorbeeld, de houding van de maatschappij ten opzichte van die persoon en de kansen die zij/hij krijgt verder beïnvloeden.

Dit toont dus aan in welke mate het concept van diversiteit duidt op een nieuwe zienswijze van de samenleving op die categorieën van mensen die vroeger als het ware op een 'natuurlijke' manier uit de aanwervingsprocedures werden uitgesloten.

Reeds in juli 2003 heeft de federale regering de weg gebaad en die kwesties op de agenda van de legislatuur geplaatst. Hierbij willen we even herinneren aan bepaalde passages uit het regeerakkoord van juli 2003 'Een creatief en solidair België' :

"België moet een open samenleving blijven waarbinnen mensen van verschillende culturen kunnen samenwerken in een sfeer van openheid, ontmoeting, verdraagzaamheid en wederzijds respect, een open samenleving die doordrongen is van uiteenlopende gevoeligheden, afkomsten en culturen, die permanent in ontwikkeling is en gehecht is aan de gemeenschappelijke, fundamentele waarden van de Grondwet en van de Rechten van de Mens (...); (...) Ten einde op doeltreffende wijze de rechten van de burgers en de fundamentele waarden van onze democratische rechtsorde te verdedigen, zal de regering er voor zorgen dat de maatregelen die vandaag in onze wetgeving voorhanden zijn, effectiever worden. (...); (...) De regering wil de ondernemingen ook aanmoedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen. Eveneens met dat doel voor ogen wil zij de toegang tot bepaalde openbaar ambten aanmoedigen van vreemdelingen en de deelname stimuleren van landgenoten van vreemde herkomst aan de vorming en de selectieproeven in het openbaar ambt."

De rol van de overheid is des te belangrijker daar de kwestie van de diversiteit kadert in het project van duurzame ontwikkeling dat, naast de ecologische en economische pijlers ook een sociale justitie verdedigt, de sokkel van de strijd tegen discriminatie en van het promoten van de diversiteit. Als we weten dat duurzame ontwikkeling probeert te voorzien "in de behoeften van nu, zonder de mogelijkheden van de toekomstige generaties aan te tasten" en dat het concept van de behoefte, en meer in het bijzonder de essentiële behoeften van de kansarmen, daar de basis voor vormen, dan kan men stellen dat de overheid ten minste een drievoudige rol dient te spelen op het vlak van diversiteit: het op punt

stellen en toepassen van het wettelijke kader, een voorbeeldrol en de promotie.

Uit ervaring weten wij dat dwingende en repressieve acties wellicht nodig zijn, maar niet voldoende om discriminatie te bannen. Elke consequente vorm van discriminatiebestrijding impliceert een verandering van mentaliteit en cultuur, en de medewerking van alle economische, politieke, culturele en sociale actoren. Discriminatie interpelleert niet enkel het personeelsbeleid in de ondernemingen en openbare diensten, maar ook de logica waarop de aanwervingen en de gebruikte selectiecriteria gestoeld zijn, de weerstand van het personeel tegen het omgaan met mensen van vreemde herkomst of personen met een handicap, het imago dat de onderneming of de openbare dienst zich geeft of wenst te geven naar de klanten of gebruikers toe. Het is de bedrijfscultuur zelf die moet veranderen, wil men komen tot arbeidsrelaties die vrij zijn van elke vorm van discriminatie.

In een dergelijk kader wil het Centrum zijn rol spelen op het vlak van vorming, begeleiding en aanzetting tot verandering. Maar het wil ook meewerken aan het uitdenken en het creëren van nieuwe en nuttige werkinstrumenten die nodig zijn voor het meten en beoordelen van de ingevoerde maatregelen. In de volgende passage worden die acties beschreven, die zich wellicht onderscheiden van het meer gekende werk van het Centrum, namelijk het doen toepassen van de wetten en het inspanssen van procedures tegen diegenen die discriminatie plegen.

4.2 Meten van diversiteit

In het oorspronkelijke 10-puntenplan tegen racisme staat de doelstelling van de barometer voor verdraagzaamheid als volgt omschreven: "Wat werkt de verdraagzaamheid en de interculturele dialoog in ons land in de hand? Wat versterkt het racisme of veroorzaakt spanningen tussen bevolkingsgroepen van diverse oorsprong? Wat is de impact van factoren zoals het socio-economische of culturele niveau? Om op deze vragen een antwoord te geven, heeft het antiracismeplan in navolging van andere Europese landen zoals Frankrijk meer bepaald voorzien in de oprichting van een instrument dat de regering kan inlichten over het fenomeen racisme en over de evolutie ervan over een bepaalde periode en dat kan helpen om een gericht openbaar beleid op touw te zetten."

Om dit te kunnen uitwerken, werd er beslist een haalbaarheidsstudie te laten uitvoeren door een samenwerkingsverband van de ULB onder leiding van Dirk Jacobs en de KULeuven onder leiding van Marc Swyngedouw. Eind 2005 werden in een vooruitgangsnota al enkele contouren van de studie geschetst. Er werd ondermeer een kritische literatuurstudie gedaan die leidde tot de beslissing om de barometer te beperken tot 'etnische' en 'ge-etniseerde' relaties. De begrippen 'tolerantie' en 'intolerantie' zullen op een relatief gelimiteerde manier gehanteerd worden, aldus het tussentijdse verslag. Er werden gelijkaardige meetinstrumenten in het buitenland (Nederland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Verenigde Staten en Europa) bestudeerd en geïnventariseerd. Ook verschillende methodologieën om discriminatie te meten, werden onderzocht. Op 30 juni 2006 ten slotte werd het eindverslag overgemaakt aan de leden van de stuurgroep. In dit eindverslag staat wat er exact onder een 'tolerantiebarometer' wordt verstaan. Wij citeren:

"Onder 'Tolerantiebarometer' verstaan wij een instrumentarium dat: (1) racistische, xenofobe en antisemitische attitudes, negatieve attitudes ten opzichte van immigranten en/of etnische minderheden en attitudes met betrekking tot etnisch - culturele en religieuze diversiteit in België meet, met behulp van een kwantitatieve enquête uitgevoerd bij een representatieve steekproef van de Belgische bevolking; (2) discriminatie, uitsluiting en racisme meet, met behulp van geaggregeerde gedragstesten⁷; (3) de omvang van sociale uitsluiting van groepen die het slachtoffer zijn van racisme en discriminatie in bepaalde domeinen van de samenleving meet, met behulp van statistische analyses van bestaande databestanden."

De barometer zal dus uit drie luiken bestaan. Het kader van de Belgische tolerantiebarometer is gebouwd op ervaringen met gelijkaardige instrumenten in het buitenland. Voor het eerste luik, de enquête, is er een concrete vragenlijst uitgewerkt. Voor het tweede luik worden enkele mogelijke geaggregeerde gedragstesten uitgewerkt in verschillende levensdomeinen (arbeidsmarkt, huisvesting en toegang tot discotheken). Het derde luik ten slotte gebruikt bestaande databestanden om de sociale positie van etnische minderheden en etnische discriminatie vast te stellen.

⁷ Het gaat hier niet om de situatietests zoals die voorkomen in de politieke debatten; het gaat hier om een wetenschappelijke methode waarbij discriminatie op een geaggregeerd niveau wordt ingeschat. Het zijn ook mogelijke varianten van 'veldexperimenten', in tegenstelling tot 'laboratoriumexperimenten'.

Het Centrum heeft in 2006 het project 'tolerantiebarometer' bij de Federale Minister van Gelijke Kansen ingediend. Het Centrum stelt alles in het werk om te bewerkstelligen dat minstens het eerste luik van dit project, de enquête, in 2007 kan worden opgestart.

4.3. Diversiteit in arbeid



4.3.1 Gelijkheid van kansen in het bedrijfsleven, hoe staat het in de praktijk?

Het aanvaarden, beheren of zelfs reguleren van diversiteit in de bedrijven wordt zomaar niet in decreten gevat. De dynamiek van de diversiteit resulteert uit een intern onderhandelde organisatie die buiten het bedrijf verdedigd wordt (ten overstaan van de klanten bv.) en die moet bijdragen tot het doel, namelijk de strijd tegen discriminaties.

In die zin hebben het Centrum en het bedrijven-netwerk *Business & Society Belgium* een reeks seminars georganiseerd en geanimeerd rond diversiteit in de onderneming en de implicaties op het vlak van het management. Het voordeel van een dergelijke samenwerking ligt in het feit dat het Centrum zijn kennis en ervaring ter zake kon aanbrengen, terwijl het Netwerk buiten zijn adressenboekje ook zijn 'intieme' kennis van de bedrijfswereld inbracht, een zekere perceptie van het begrip 'diversiteit' en de overtuiging van de relevantie van de dynamiek van diversiteit. Deze samenwerking werd geschraagd met de begeleiding door twee managementspecialisten uit de Karel de Grote-Hogeschool (Antwerpen) en van het *Centre d'étude sur le Genre et la Diversité en gestion (EGID)* van de Universiteit van Luik.

Het project leidde ook tot de organisatie van vijf themaseminars, waarop bedrijven aanwezig waren van verschillende groottes en uit diverse

sectoren, met verschillende managementculturen en die al dan niet ervaring hadden inzake diversiteit. Drie seminaries behandelden de diversiteit (herkomst van personen, handicap en leeftijd) in het licht van de aanwervings- en selectieprocedures. Twee andere seminaries benaderden de diversiteit als één van de kwaliteitsindicatoren doorheen de hele bedrijfsorganisatie. Elk seminarie werd geïllustreerd met concrete gevallen die de bedrijven zelf ontwikkeld hadden.



Meer info?

www.diversiteit.be

4.3.2 Pistes naar zelfstandig werk

Welke stappen moet iemand met een vreemde nationaliteit ondernemen om zich als zelfstandige te vestigen? Waar vinden die mensen hulp? Is er een beroepskaart nodig? Tot wie moeten ze zich wenden om hun diploma te laten erkennen? Allemaal vragen waarmee de begeleiders worden geconfronteerd die werken met nieuwkomers, van wie sommigen een eigen activiteit willen lanceren, maar daarbij deskundig advies nodig hebben. Als vrucht van een samenwerking tussen het Centrum, de regionale integratiecentra in Luik en Verviers, de Forem – Espace international en JOB IN asbl, wil de kleine gids 'Nieuwkomer in België? 10 Pistes om werkgelegenheid te creëren' de actoren op het terrein helpen om dit soort aanvragers door te verwijzen naar de adequate structuren in het Waalse Gewest, onder meer die mensen die als opdracht hebben de oprichters van kleine ondernemingen te begeleiden of financieel te ondersteunen.



Meer info?

www.diversiteit.be > publicatie.be



4.4 Diversiteit in het onderwijs

4.4.1 De Commissie Leerlingenrechten en het samenwerkingsakkoord met de Vlaamse Onderwijsraad

Zeven procent van de klachten die in de loop van 2006 op het Centrum binnenkwamen, hebben betrekking op probleemsituaties die rechtstreeks of onrechtstreeks gesitueerd worden binnen het onderwijs. Het Centrum begeleidt ouders, leerlingen, leerkrachten en directies die een conflict-situatie meemaken op school wanneer men vermoedt dat er discriminatoire of racistische motieven aan de grondslag liggen. In het verleden bleek het voor het Centrum zeer moeilijk om met de betrokken scholen en inrichtende machten samen te werken. Daarom koos het Centrum voor een zeer intensieve samenwerking met de VLOR, de Vlaamse onderwijsraad.

Op 18 september 2006 ondertekende het Centrum met de VLOR dan ook een samenwerkingsakkoord over klachtenbemiddeling. Dit akkoord is een concretisering van de door de VLOR en het Centrum in 2003 ondertekende engagementsverklaring "Diversiteit als meerwaarde, engagementsverklaring van de onderwijswereld", die tevens de formele basis vormt voor deze samenwerking. Met dit samenwerkingsakkoord willen het Centrum en de VLOR het mogelijk maken om een conflict met betrekking tot ongelijkheid van kansen, racisme of discriminatie in het onderwijs, op de meest optimale en positieve manier op te lossen en de klachtenbehandeling efficiënter maken. Door samen te ijveren voor een school zonder onderscheid, dragen alle actoren binnen het onderwijsveld bij tot het bevorderen van gelijke kansen binnen het onderwijs. Het Centrum is daarom verheugd over deze nieuwe samenwerking. Dit akkoord doet geen afbreuk aan het recht van het Centrum om in flagrante en exemplarische gevallen beroep te doen op haar bevoegdheid om een gerechtelijke procedure in te zetten. Er werd overeengekomen de verklaring na één jaar te evalueren.

Klachten die te maken hebben met weigering van inschrijving, worden doorverwezen naar de Commissie leerlingenrechten van het Gelijke Onderwijskansendecreet I (GOK I) van de Vlaamse Gemeenschap. Het Gok I decreet gaat haar vijfde schooljaar in en is al een paar keer gewijzigd sinds het in september 2002 in werking trad. De laatste wijziging dateert van 11 september 2006. Dit decreet beoogt de uitsluiting, sociale scheiding en discriminatie tegen te gaan.

Een bijzondere aandacht gaat uit naar kinderen uit kansarme milieus. Centraal staat het invoeren van het principiële inschrijvingsrecht. Scholen die een inschrijving weigeren, moeten dit omstandig en schriftelijk motiveren. Het aantal gronden voor weigering is beperkt en werd in het decreet vastgelegd.

Om toe te zien op de naleving van dat inschrijvingsrecht werd de Commissie Leerlingenrechten in het leven geroepen. Dit orgaan zetelt als een administratieve instantie en is bevoegd om uitspraken te doen over individuele klachten van ouders of andere betrokkenen met betrekking tot geweigerde inschrijvingen. Het Centrum is lid van deze commissie. In 2006 behandelde de commissie 31 zaken waarvan 18 klachten over het basisonderwijs en 13 secundair onderwijs gingen. Van de 18 klachten basisonderwijs waren er 9 klachten gegrond. Vijf zaken werden zonder voorwerp verklaard, meestal omdat er zich na het indienen van de klacht toch nog een inschrijving voltrok. Van de klachten over het secundair onderwijs waren er 6 gegrond.



4.4.2 Discriminatie en segregatie op school

Wat het onderwijs in de Franstalige Gemeenschap betreft beoogt het Centrum in het algemeen bij te dragen tot een betere integratie van vreemdelingen of leerlingen uit de immigratie in een onderwijssysteem dat een daadwerkelijke gelijkheid van kansen nastreeft, met respect voor de diversiteit van de culturele identiteiten.

In 2006 volgden we niet enkel de individuele klachten of vragen op, maar onze tussenkomsten hadden voornamelijk betrekking op het probleem van de segregatie op school, die resulteert uit de ongelijke verdeling van de leerlingen tussen uiteenlopende studierichtingen en scholen. Zowel de internationale enquêtes (PISA) als de regeringsverklaring (Franse Gemeenschap) of het

Strategisch Contract voor de school lieten een toenemende dualisering toe van het onderwijssysteem die niet voldoende gecorrigeerd wordt door de huidige maatregelen. Het Centrum heeft zich dan ook ingezet voor dat thema vanuit de gezichtshoek: 1) van inschrijvingsreglementen en praktijken; 2) van voorstellen en projecten die de sociale mix in de scholen bevorderen.

Op initiatief van het regionale integratiecentrum van Waals-Brabant werd er een werkgroep "Inschrijvingen" opgericht in samenwerking met het Centrum met een drievoudig objectief: 1) De ouders en de sociale bemiddelaars sensibiliseren voor de praktische inschrijvingsmodaliteiten en de daarbij horende rechten, via een praktische fiche; 2) een stand van zaken opmaken van de discriminatie op dat gebied via een enquête; 3) de betreffende overheden interpellieren.

De volgende verenigingen en federaties werkten hieraan mee: *Changement pour l'égalité*, *Service Droit des jeunes*, *Coordination bruxelloise des Ecoles de devoirs*, de Liga voor de Mensenrechten, Mrax, Samarcande (AMO in Etterbeek), Kind en Gezin, de *Fédération des institutions de prévention éducative*.

4.4.3 Scholen voor democratie

In een wereld die elke dag weer wordt getypeerd door racistische handelingen die soms banaal en dan weer zeer ernstig zijn, lijkt opvoeding tot tolerantie en tegen racisme vandaag de dag van wezenlijk belang. Ons land kende ook een heropleving van duidelijk antisemitische uitlatingen en handelingen. Er werden een hele reeks aanvullende pedagogische initiatieven op punt gesteld, maar het actief met jongeren samenwerken aan ons collectief geheugen over de geschiedenis en de evolutie van onze wereld vormde een originele en onontbeerlijke benadering.

Het pilootproject 'Scholen voor democratie' werd gelanceerd ter gelegenheid van de herdenking van de 60ste verjaardag van de bevrijding van de concentratiekampen. Het bracht meer dan 1000 leerlingen bijeen uit het lager en secundair onderwijs van de drie gemeenschappen en uit alle onderwijsnetten. Via bezoeken aan symbolische plaatsen (de Dossinkazerne in Mechelen en het kamp van Breendonk), pedagogische dossiers en denkgroepen werd aan de leerlingen gevraagd om het verband te leggen tussen de geschiedenis en de fundamentele keuzes waarmee zij persoonlijk geconfronteerd worden in het leven. Een van de hoogtepunten van dit project

was het bezoek aan het kamp van Auschwitz door drie groepen van 170 retoriceerlingen.

Het project dat door het Centrum werd gecoördineerd, kaderde in het opvolgingswerk van de Commissie voor Interculturele dialoog en het Federale plan voor racismebestrijding. Het werd gesteund door de Federale Ministers van Gelijke Kansen en van Defensie en door de Ministers van Onderwijs.

De afsluitingsceremonie van de Scholen voor democratie, die plaatsvond in mei 2006 in de aanwezigheid van de Ministers Christian Dupont, Marie Arena, Frank Vandenbroucke en van de vertegenwoordiger van Minister Olivier Paasch, toonde aan hoe geestdriftig de leerlingen waren en hoe dit project tot een aantal zeer rijke ervaringen kon leiden. Zowel leerlingen als de leerkrachten gaven blijk van een veel grotere inzet dan die men gewoonlijk van zo'n 'groot project' kan verwachten. De kwaliteit van de historische of artistieke producties en de sterke emoties die dit alles teweegbracht waren meer dan indrukwekkend. Een videodocumentaire 'La Belgique vue d'Auschwitz', gerealiseerd door Gérard Preszow, geeft een goed beeld van de werkwijze maar ook van de vaak complexe gevoelens van de laatstejaars, voor en na hun reis naar Auschwitz. De DVD van die documentaire is verkrijgbaar op het Centrum.



4.5 Diversiteit in de media

De massacommunicatiemiddelen, de geschreven pers en de radio en televisie spelen een beslissende rol in de democratische samenleving; het zijn belangrijke vectoren in de toegang tot kennis, ontspanning en tot het sociale leven, voor iedereen. De manier waarop de media onderwerpen rond culturele minderheden aanbrenge, oefent een zekere invloed uit op de publieke opinie. Indien de media een belangrijk instrument kunnen vormen voor de sensibilisering en de strijd tegen racisme en xenofobie, kunnen ze ook bepaalde stereotypes en vooroordelen versterken.

Beroepsmensen uit de audiovisuele wereld en het Centrum, die zich bewust zijn van die realiteit en van hun verantwoordelijkheid terzake hebben reeds enkele jaren geleden een aantal initiatieven genomen rond het behandelen en verspreiden van informatie over allochtonen. Zo werd er in 1993 een Groep Media en migranten opgericht in samenwerking met de Algemene Vereniging van Beroepsjournalisten in België. Deze groep heeft, naar aanleiding van de resultaten van een universitair onderzoek over de berichtgeving over allochtonen in de media, een 6-tal aanbevelingen voor mediaprofessionals over dit thema gepubliceerd. Bovendien werd er in 2002 een akkoordprotocol ondertekend tussen het Centrum en de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector in de Franstalige Gemeenschap. In diezelfde optiek nam het Centrum in 2006 aan diverse acties deel. Zo bijvoorbeeld aan de werkzaamheden van het Adviescollege van de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector die, op initiatief van de bevoegde minister gevraagd was om een advies uit te brengen over de aanwezigheid en de representatie van culturele minderheden in het Franstalige audiovisuele landschap. De werkgroep kwam vier maal bijeen om een nota op te stellen die aan het voltallige College werd voorgelegd. Dit advies werd aanvaard en gepubliceerd in november 2006. Het Centrum dat zich verheugt over het gedane werk, benadrukt het belang van de samenwerking met de betrokken actoren om van diversiteit in de media een gedeelde inzet te maken.

Het Centrum heeft bovendien twee bijdragen geleverd voor het dossier dat verscheen in het magazine 'Mediamorphoses' over 'Zichtbare Minderheden: België, Canada, Frankrijk, Zwitserland'. De eerste ging over 'een geleidelijke erkenning van het multiculturalisme in de media' en het tweede over 'het uitdrukken van overtuigingen in de publieke sfeer'.

Sinds juli 2006 coördineert het Centrum, samen met de Journalistenbond, een studie over de behandeling van informatie over allochtonen in de media. Deze studie werd geleid door de Gentse Universiteit en de Université Catholique de Louvain. De bedoeling is om na te gaan of er een evolutie is sinds de vorige studie van 1993, en of de aanbevelingen van de werkgroep Media en migranten door de mediaprofessionals toegepast worden. De resultaten werden in februari 2007 op een Forum voorgesteld. De studie en het Forum zijn ook een gevolg van het Federaal Actieplan tegen Racisme, waarin aandacht wordt gevraagd voor dit thema.

4.6 Diversiteit in vrije tijd

4.6.1 De voetbalcampagne

Sinds 2003 sluit het Centrum jaarlijks een overeenkomst met onder meer de Voetbalcel van de federale overheidsdienst (FOD) Binnenlandse Zaken. Het kernpunt vormt de bestrijding van racisme en discriminatie in het Belgische voetbal. Voor de samenwerking in 2006 werden de volgende pijlers van actiepunten vooropgesteld: een nationale sensibilisatiecampagne, concrete richtlijnen en procedures tegen verbaal geweld, vorming op maat en begeleiding van clubs.



De nationale (media)campagne met de slogan "Hang de aap niet uit in het voetbalstadion. Zeg neen tegen racisme" en een ludieke televisiespot met een aantal Belgische voetbalgoden, werd in de maand oktober gelanceerd om de voetbalwereld te sensibiliseren inzake het fenomeen 'verbaal geweld'. Deze campagne werd in samenwerking met een aantal onmisbare partners (de Ministers bevoegd voor Binnenlandse Zaken, Integratie en Sport en de Koninklijke Belgische Voetbalbond, de KBVB) georganiseerd en kreeg

de ondersteuning van een hele waaier van nationale en regionale media en alle clubs uit de Jupilerleague.



Meer info?

www.hangdeaapnietuit.be

Na afloop van deze campagne en onder meer naar aanleiding van een aantal incidenten die in diverse media aan het licht kwamen, werden de nieuwe richtlijnen en procedures tegen verbaal geweld in het voetbal gefinaliseerd, in samenwerking met de Voetbalcel van de FOD Binnenlandse Zaken. De Minister voor Binnenlandse Zaken verspreidde deze richtlijnen vervolgens in de vorm van een omzendbrief naar alle betrokken actoren. Deze richtlijnen hebben als doelstelling om meer duidelijkheid te scheppen inzake kwetsende spreekwoorden en symbolen en eveneens om de bevoegdheden van diverse actoren om te interveniëren, beter te omlijnen. Op deze manier krijgen alle betrokken actoren op het terrein (clubs, ordediensten, veiligheidsdiensten, stewards, de KBVB, scheidsrechters, de Voetbalcel en het Centrum) specifieke opdrachten en richtlijnen om dit fenomeen gezamenlijk in te dijken.

Inzake vorming en sensibilisering bouwde het Centrum in de laatste jaren heel wat expertise op en begeleidde zo een waaier van doelgroepen. In 2006 organiseerde het Centrum in samenwerking met de KBVB zeven trainingssessies waarbij stewards verder werden begeleid inzake het preventief optreden tegen verbaal geweld. Telkens twee stewards per club werden opgeleid tot 'expert stewards'. Het Centrum ontwikkelde samen met de KBVB eveneens een formulier, specifiek voor 'expert stewards', teneinde alle feiten van verbaal geweld na elke wedstrijd te inventariseren. Verder verschaftte het Centrum een reeks vormingen aan diverse groepen, zoals veiligheidsverantwoordelijken, supporters en nieuwe stewards.

Ten slotte startte het Centrum in 2006, in samenwerking met de Voetbalcel van de FOD Binnenlandse Zaken, de begeleiding van een aantal clubs uit de eerste klasse. Zo werd een concreet stappenplan opgesteld om de clubs op een professionele wijze te begeleiden bij het implementeren van een globaal beleid tegen racisme en discriminatie en vóór diversiteit en gelijke kansen in de clubs.



4.6.2 Samenwerking met de fitnesssector

Begin 2006 kwamen enkele fitnessclubs in Antwerpen in opspraak wegens discriminatie. Een VRT-reportage met verborgen camera's had eind 2005 de discussie op gang getrokken. Meteen leek de hele fitnesssector in een slecht daglicht te staan. Vanuit de koepelorganisatie groeide er daarom een initiatief om meer inspanningen te leveren voor het realiseren van gelijke kansen voor iedereen.

Dit initiatief bestaat uit drie luiken: een gedragscode met een intentieverklaring voor de eigenaars, managers, instructeurs en het personeel; een procedure rond klachtenbehandeling in samenwerking met het Centrum; en het uitwerken op lange termijn van een kwaliteitslabel voor de fitnesscentra.

Naar het einde van 2006 toe werd er een samenwerkingsakkoord voorbereid tussen het Centrum en de koepel van de Fitnessorganisaties. Het doel van deze overeenkomst is racisme en discriminatie te voorkomen. Wanneer meldingen over mogelijke vormen van discriminatie toch aan de oppervlakte zouden komen, wordt er met de organisaties die de intentieverklaring hebben ondertekend, bij voorkeur bemiddeld om tot een constructieve oplossing te komen. Het samenwerkingsakkoord moet in 2007 ondertekend worden.

4.7 Diversiteit in de politiek

Krachtens de wet van 19 maart 2004 hebben niet-Europese inwoners in België voor de eerste maal kunnen stemmen tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van 8 oktober 2006. Het Centrum was al lang vragende partij voor dit recht, en betreurt het dat hen ook niet de

verkiezbaarheid werd toegekend, onder dezelfde voorwaarden als voor de Europese inwoners (met uitzondering van de verblijfstermijn die niet van toepassing is op de Europeanen).

Zowat 16% van de potentiële kiezers opteerden voor de uitoefening van dit nieuwe recht, met grote verschillen tussen de drie Gewesten. Dat cijfer, dat gelijk is aan dat van de Europese kiezers tijdens hun eerste deelname in het jaar 2000, lijkt laag maar dat kan door enkele objectieve redenen verklaard worden.

4.7.1 Een hindernis in de wet zelf.

Eerst en vooral legde de wet van 19 maart 2004 een voorafgaande stap op aan de kandidaat-kiezers: ze moesten de nodige informatie inwinnen om te weten of ze aan de voorwaarden beantwoordden om te mogen stemmen (vijf jaar ononderbroken verblijf) en dan bij de gemeente waar ze ingeschreven waren de nodige formulieren aanvragen die ze dan weer moesten gaan afgeven. Een meer eenvoudige procedure, waarbij de gemeentes zelf keken welke vreemdelingen potentiële kiezers waren en hen een kiesbrief werd toegestuurd, zou wellicht betere resultaten gegeven hebben.

4.7.2 Onvoldoende informatie

Voor de eerste keer viel de organisatie van de lokale verkiezingen onder de bevoegdheid van de Regio's. De federale overheden beperkten zich tot het strikt wetgevende werk door juridische aanwijzingen te geven aan de betrokken administraties. Het informatie- en sensibiliseringswerk werd dus doorverwezen naar de gedecentraliseerde overheden, met een enorme dispariteit: Wallonië was het meest proactief, het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest volgde met wat vertraging en Vlaanderen heeft als Gewest niets gedaan en schoof de verantwoordelijkheid door naar de gemeentes en de verenigingen. Het resultaat van die verschillende attitudes is dan ook merkbaar in de deelnamecijfers.

4.7.3 De gevolgen van de snelbelgwet

België beschikt sedert april 2000 over een wetgeving die het verwerven van de Belgische nationaliteit aanzienlijk vergemakkelijkt. Tienduizenden vreemdelingen hebben er gebruik van gemaakt, vooral dan onder de best ingelichte en gemotiveerde personen. Onder diegenen die er

geen gebruik van maakten vinden we vooral weinig geïntegreerde bejaarden en heel wat mensen die, ondanks de vijf jaar wettelijk verblijf waar om gevraagd werd, er nog steeds niet waren in geslaagd om zich een echte plaats te veroveren en het preciaire bestaan achter zich te laten.

4.7.4 Het profiel van de nieuwe migranten

De pagina van de arbeidsimmigratie die van bij de aankomst in ons land een statuut gaf aan de gastarbeiders, is voorgoed omgeslagen. De nieuwe migranten bevinden zich vaak in projecten van 'circulaire migraties' en het duurt langer voordat ze zich definitief vestigen en aan de nodige materiële en psychologische voorwaarden beantwoorden om een volledige inburgering te wensen.

Aan de basis herinneren de eerder lage deelnamecijfers aan het feit dat een democratische cultuur stapsgewijze wordt uitgebouwd. Het Centrum zelf heeft het gehele toepassingsproces van de nieuwe wet van dichtbij gevolgd. Een jaar voor de verkiezingen formuleerde het al een aantal opmerkingen die duidelijkheid moesten brengen over enkele knelpunten in de bewoording van de wettekst. Het Centrum heeft vervolgens de overheid instanties op alle niveaus gestimuleerd opdat zij tegemoet zouden komen aan hun informatie- en sensibiliseringsopdracht en het bleef als expert te hunner beschikking.

4.8 Diversiteit lokaal ondersteunen: het Federale Impulsfonds voor het Migrantenbeleid

Het Federale Impulsfonds voor het Migrantenbeleid (FIM) werd in 1991 door de federale regering opgericht om projecten te steunen ter promotie van de sociale integratie van mensen van vreemde herkomst, de preventie van discriminatie en het begunstigen van de interculturele dialoog. Het secretariaat van het FIM werd in 1993 aan het Centrum toevertrouwd. Maar waarin bestaat die rol precies?

Enerzijds dient het Secretariaat van het Beheerscomité van het Fonds te worden georganiseerd. Dit Beheerscomité bestaat uit leden van de federale regering, van de Gewesten en de Gemeenschappen en van het Centrum. De organisatie omvat onder meer het invoeren van een agenda betreffende de jaarlijkse procedure van het

Fonds; het voorbereiden en opvolgen van de vergaderingen van het Beheerscomité; het opstellen van de oproep tot projecten; de coördinatie van een beslissingsproces tussen de gefederaliseerde entiteiten, en de opvolging van de geldstroom met de Nationale Loterij. Het secretariaat van het FIM geeft ook advies over de conformiteit met de thematische criteria en prioriteiten per ingediend project. Dit advies wordt doorgestuurd naar de gefederaliseerde entiteiten om hen te helpen bij het analyseren van de projecten.

De tweede rol heeft betrekking op het administratieve werk en de financiële controle. Het is een omvangrijk werk dat diverse taken omvat die op de volgende manier kunnen worden samengevat. Op administratief vlak moeten de potentiële promotoren worden ingelicht over de oproep tot projecten; ze moeten worden geïnformeerd over de technische kwesties die verbonden zijn aan het indienen van de aanvraag en de promotoren moeten op de hoogte worden gebracht van projecten die niet weerhouden werden. Het financiële werk omvat de verdeling van de drie schijven van de subsidiëring en het nazien van de bewijsstukken van de uitgaven. Uit zorg voor de nodige transparantie is een van de financieel- controlerende opdrachten van het FIM het toezien op de juistheid, de integraliteit en de prompte verwerking van de financiële operaties van het FIM in het algemeen. Het gaat dus om het beheer van de informatie en van alle financiële documenten.

De derde rol is de begeleiding van de auteurs van de projecten. Dit is ook en vooral een rol van het type 'Helpdesk'. Die hulp wordt dagelijks gevraagd door de meeste promotoren. In functie van het weinig dwingende en het impuls karakter zijn heel wat promotoren die een beroep doen op het fonds niet gewend aan het administratieve reilen en zeilen. Deze begeleidende rol is dan ook van essentieel belang om hen te helpen bij het geleidelijk structureren van het administratieve beheer van een project.

In 2006 heeft het Beheerscomité van het FIM een evaluatie besteld bij twee universiteiten (KULeuven en ULB) over de projecten die werden gefinancierd door de gefederaliseerde entiteiten in de jaren 2004 en 2005. Hierbij dient er op drie vragen te worden geantwoord: de gefinancierde projecten, de doelgroepen en de beheerswijze.

4.9 Nog meer diversiteit

4.9.1 Begeleidend Comité over de kwestie van de Islam in België – K.B.S 2003-2006.

In september 2003 heeft de Koning Boudewijnstichting een project opgestart onder de naam 'Islam en Moslims in België en in Europa'. Dit project werd concreet gemaakt door het invoeren van een overlegforum met verschillende personaliteiten uit diverse sectoren: academici, de civiele maatschappij, de media, bedrijven en de openbare sector.

Het Centrum aarzde niet om aan het forum deel te nemen en deel uit te maken van het Begeleidend Comité, gezien zijn ervaring op dat vlak. In het kader van zijn activiteiten heeft het Centrum sinds de gebeurtenissen van 11 september 2001 de ontwikkeling meegemaakt van een klimaat van wantrouwen ten overstaan van de moslimgemeenschappen. Uit deze malaise kregen wij essentiële vragen voorgelegd op het gebied van individuele en collectieve rechten. Die vragen interpeleerden ons concept van burgerschap, onze waarden en onze collectieve identiteit.

Er werd vooral gestreefd naar het enerzijds stimuleren van een betere kennis en perceptie van de moslimgemeenschappen die in België wonen en anderzijds deze kennis door te spelen naar – in de eerste plaats – verantwoordelijken die beslissingen moeten nemen die in verband staan met deze materie en die actief zijn in diverse sectoren (overheidsinstantie, de civiele samenleving, de bedrijven, het onderwijs...).

De afloop van dit project mag gerust als succesvol worden gezien omdat het leidde tot interessante overwegingen over de Islam in zijn culturele, maatschappelijke en religieuze dimensies. Overwegingen die hebben geresulteerd in belangrijke publicaties over de islamleerkrachten, de imamopleiding, de gezondheidszorg of het organiseren van ronde tafelgesprekken en seminars over de dialoog tussen moslims en niet-moslims, of over het dragen van de hoofddoek.



Meer info?
www.kbs-frb.be

4.10 Vormingen

4.10.1 Vormingen

Voor wat betreft vorming is het Centrum in het kader van de conventie zowel actief op het beleidsniveau als op het terrein zelf. Op het beleidsmatige niveau werkt het Centrum samen met de directie van de opleiding van de federale politie aan het opstellen en actualiseren van didactisch materiaal met betrekking tot thema's als diversiteit en de wetten op racisme en discriminatie.

Het Centrum verzorgde in 2006 ook een aantal concrete vormingssessies voor de politie. Deze vormingen werden naar aanleiding van specifieke vragen vanuit het veld georganiseerd. In het voorjaar van 2006 konden een 150-tal politiemensen van de politiezone Luik een vormings- en sensibiliseringsdag over de antidiscriminatiewet van 2003 volgen. Deze baremische vorming werd over 9 dagen gespreid. Hierdoor kon men met kleine groepen werken, wat de interactie en dialoog ten goede kwam. Er werd gekozen voor een combinatie van theorie en praktijk, waarbij het juridische kader eerst grondig werd uiteengezet om daarna terug te koppelen naar de dagelijkse politiepraktijk. Deze vormings- en sensibiliseringscampagne had immers niet enkel de doelstelling om de politiemensen over de inhoud van de betreffende wet te informeren. Ze was ook sterk gericht op sensibilisering van politiemensen om discriminatieklachten op een professionele manier te behandelen. Zo werd er stilgestaan bij de verschillende belangrijke stappen in het onderzoek naar een discriminatieklacht, bijvoorbeeld het opstellen van een proces-verbaal.

De afdeling spoorweg- en metropolitie van de federale politie kreeg dit jaar een aantal klachten over agressie en racisme. In samenwerking met de federale school van de politie werd een vormingsreeks georganiseerd rond het thema geweldsbeheersing, die in het voorjaar van 2007 wordt afgewerkt. Het betreft een niet-baremische vorming van 24 mensen gespreid over 15 dagen. Ook hier bestaat de rol van het Centrum vooral in het toelichten van en sensibiliseren over de antiracisme- en antidiscriminatiewet. Daarnaast wil het Centrum de andere thema's die aan bod komen, kaderen binnen theorievorming over diversiteit. Het doel van deze vorming is ondermeer dat de deelnemers aan het einde van de rit zelf soortgelijke sessies kunnen verzorgen. Deze training van de trainers is een

zeer efficiënte werkvorm die enerzijds het netwerk van contactpersonen intern bij de politie sterk uitbreidt en anderzijds toelaat om op langere termijn een veel groter publiek te bereiken.

Ten slotte werd ook de lessenreeks rond de anti-racisme- en antidiscriminatiewet, de zogenaamde module 8.5, verzorgd aan de West-Vlaamse politieschool in het kader van de basisopleiding tot politie-inspecteur.

4.10.2 Conventie met de politie

Begin 2006 werd er na een korte onderbreking een samenwerkingsakkoord getekend tussen het Centrum en de politie. Deze samenwerking is niet nieuw maar was omwille van de ingrijpende politiehervormingen op een laag pitje gezet. In het kader van deze conventie worden er bij het Centrum twee mensen voltijds ingezet. Hun belangrijkste opdracht bestaat in het opstellen en verzorgen van vormingen. Er wordt echter ook op beleidsmatig niveau nauw samengewerkt met de directie van de opleiding en met de dienst diversiteit en gelijkheid van de federale politie.

Een goed politieel diversiteitbeleid kan op twee manieren benaderd worden. Enerzijds is de politie een omvangrijke federale overheidsdienst. In die rol van werkgever zijn de politiediensten verantwoordelijk voor een personeelsbeleid waarin diversiteit een plaats moet hebben. Anderzijds is er de specifieke verhouding tussen de politiefunctionaris in de uitvoering van zijn ambt en de (mondige) burger in onze diversifiërende samenleving. De federale politie heeft haar eigen dienst voor gelijkheid en diversiteit die zeer actief bezig is met het opvolgen met beide kanten van het diversiteitbeleid. In het kader van de conventie werkt het Centrum met deze dienst samen door uitwisseling van kennis en expertise. Concreet vertaalt dit zich bijvoorbeeld in de ondersteuning van een netwerk van contactpersonen voor diversiteit. Dit netwerk werd opgericht om de verschillende mensen die bij de politie werken en bezig zijn met diversiteit en aanverwante thema's, samen te brengen.

Het Centrum maakt tenslotte ook deel uit van een stuurgroep voor een onderzoeksproject naar de werking en effectiviteit van *community policing*. Dit project staat onder leiding van het Centrum voor Politie Studies en werd mede gesponsord door het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid.





HOOFDSTUK 5 Migraties

5.1 De hervorming van de Vreemdelingenbetwistingen

Het jaar 2006 kende heel wat wetgevende hervormingen die in vele opzichten de zogeheten 'vreemdelingenbetwistingen' in een nieuw licht stellen. Midden juli 2006 stemden de Kamers twee nieuwe wetten, namelijk de wet 'tot hervorming van de Raad van State en tot oprichting van een Raad voor Vreemdelingenbetwistingen' en de wet 'tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen'. De debatten en het stemmen van die wetteksten gingen gepaard met heel wat betogingen en bezettingen door mensen zonder papieren, in de hoop dat het Parlement ook de kwestie van de regularisaties in de hervorming zou opnemen.

Het Centrum werd door de Commissie gehoord en kon zijn – soms kritische – standpunt doen gelden.

5.1.1 De inhoud van de hervorming

Onder de impuls van voornamelijk een reeks Europese richtlijnen leidden deze twee wetten tot een fundamentele herziening van het vreemdelingenrecht. De 'administratieve' en de 'rechtelijke' fase van de asielprocedure werden er grondig door hervormd. Het is namelijk zo dat de Dienst Vreemdelingenzaken niet meer rechtstreeks zal tussenkomen in de asielaanvraag, waardoor de aanvragen voortaan onmiddellijk behandeld zullen worden door het Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en staatlozen (CGVS). De opsplitsing in twee fasen van 'ontvankelijkheid' en 'gegrondheid' verdwijnt.

Bovendien zullen alle weigeringen van het CGVS voor een nieuwe administratieve rechtsmacht kunnen worden gebracht, de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RVV). Dit beroep in volledige rechtsmacht, zal de nieuwe rechter toelaten om de aanvraag opnieuw te bestuderen, om dan de beslissing van het CGVS te bevestigen of te herzien. Daar deze ook automatisch een opschortende werking zal hebben op het bevel om het grondgebied te verlaten, zal de kandidaat-vluchteling niet het slachtoffer worden van een gedwongen verwijdering voordat de rechter een beslissing genomen heeft. De negatieve beslissingen van de RVV kunnen dan administratief worden aangevochten voor de Raad van State, maar met een voorafgaande filterprocedure. De Dienst Vreemdelingenzaken behoudt bepaalde bevoegdheden, zoals het bepalen van de Staat die bevoegd is om de asielaanvraag te behandelen. De verwarring tussen de controle op de migratie en het asielrecht is dus nog niet helemaal verdwenen.

De wetgever heeft de reglementering over de gezinshereniging gewijzigd voor familieleden van vreemdelingen uit niet-EU Lidstaten. Globaal gezien vormen de aangebrachte wijzigingen een uitholling van de fundamentele rechten van de vreemdeling en verstrengen ze de toegankelijkheidsvoorwaarden tot gezinshereniging. Zo gaat de minimaal vereiste leeftijd van een echtgeno(o)t(e) om een partner te vervoegen van 18 naar 21 jaar. De nieuwe wet verveelvoudigt ook de voorwaarden om het recht op gezinshereniging te laten gelden, wat voor extra obstakels zorgt die de hereniging in de weg staan (voorwaarden over huisvesting, ziekteverzekering of bestaansmiddelen ...).

De oprichting van de RVV ontlast de Raad van State van het essentiële van een geschil dat te zwaar was voor zijn bevoegdheden en dat de Raad ook niet echt wilde en biedt de te berechten vreemdeling een gespecialiseerde en exclusieve rechter die – zo wordt gehoopt – tegelijk efficiënter en humaner zal optreden. Bovendien zal de sectie van de RVV twee soorten bevoegdheden omvatten. Dat het opschortende beroep met volle rechtsmacht voor dit nieuwe administratieve rechtscollege tot alle asielaanvragen wordt veralgemeend is een daadwerkelijke verbetering van de hervorming. Voor alle zaken buiten het asiel worden de bestaande betwistingen voor de Raad van State nu overgenomen door de RVV. Dit betekent dat een annulatie- en eventueel opschortingsverzoek ten aanzien van de beslissingen genomen door de administratie (gewoonlijk de Dienst Vreemdelingenzaken) mogelijk zijn.

5.1.2 De actie van het Centrum

Het Centrum voor gelijkheid van kansen heeft zijn standpunt kunnen doen gelden over deze hervorming, met name voor de Commissie voor Binnenlandse Zaken van het Parlement en het benadrukte hierbij de volgende punten:

- De omkadering van de discretionaire macht van de minister in zake het machtigen tot verblijf

Het Centrum pleitte ervoor dat bepaalde positieve ontvankelijkheidscriteria zouden worden vastgelegd in een wettekst. Als aan die criteria tegemoet gekomen wordt, zouden die een onderzoek ten gronde moeten garanderen van de aanvraag tot verblijfsvergunning (bijvoorbeeld een lange asielpcedure, het vaderschap van een Belgisch kind). Ook zou er een criterium ten gronde moeten worden opgenomen dat discretionair wordt beoordeeld door de minister, namelijk: heeft de belanghebbende in België zijn affectieve, economische en sociale belangen? De minister zou ook een aanvullend advies kunnen inwinnen bij een bestaand (zoals de Commissie van Advies voor Vreemdelingen) of een op te richten adviseerend orgaan. En tot slot zijn er minstens twee andere soorten situaties waarbij de minister zijn discretionaire bevoegdheid zou kunnen aanwenden om het verblijf toe te staan: wanneer het statuut van staatloze werd erkend door de rechtbank van eerste aanleg en wanneer het statuut van niet begeleide minderjarige vreemdeling erkend werd door de Dienst Voogdij.

- Het statuut van kinderen en minderjarigen in de wet betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen

Het Centrum betreurt dat de hervorming geen bepalingen bevat die op een duidelijke manier het verblijfsstatuut van minderjarige vreemdelingen concretiseren, en meer in het bijzonder het verblijfsstatuut van niet begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV's). Voor de NBMV's die geen asielaanvraag hebben ingediend, voorziet de wet hoegenaamd niets. De omzendbrief van 15 september 2005 blijft nog steeds van toepassing. Het ontwerp voorziet nochtans wettelijke regels voor de slachtoffers van mensenhandel en voor personen die een duurzame band hebben met ons land, twee andere categorieën van vreemdelingen waarop tot nog toe ook slechts een omzendbrief van toepassing was. Het Centrum is van mening dat de minister een voorlopige verblijfsvergunning moet toekennen aan jongeren die door de voogdijdienst als NBMV zijn erkend.

- De verhoging van de minimumleeftijd voor derdelanders met het oog op gezinshereniging van 18 tot 21 jaar, wanneer het huwelijk voorafgaat aan de aankomst van de derdelander in België

Deze maatregel wil ervoor zorgen dat de twee echtgenoten een zekere maturiteit hebben en niet trouwen onder druk van de ouders of de familie. Het Centrum kan dit idee bijtreden, maar twijfelt toch of de maatregel het nagestreefde doel wel degelijk zal bereiken. Een aanzienlijke groep mensen van wie kan worden gedacht dat ze blootgesteld zijn aan een gedwongen of bemiddeld huwelijk heeft de Belgische nationaliteit en valt dus buiten het toepassingsveld van deze maatregel. Bovendien kunnen vreemdelin-



gen met de nationaliteit van één van de landen waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten (Algerije, Joegoslavië, Marokko, Tunesië, Turkije) en als zij in België werkzaam zijn, voordeliger bepalingen inroepen inzake de leeftijd dan diegene die in de Wet zijn voorzien; werkende personen met één van die nationaliteiten ontsnappen aan de vastgestelde leeftijdsgrens. Indien de hypothese die aan basis van die maatregel ligt het feit is, dat vooral de jongeren met de nationaliteit van één van die landen beschermd moeten worden tegen gedwongen huwelijken, dan stelt zich het volgende probleem: indien er druk kan worden uitgeoefend op mensen opdat zij zouden trouwen, dan kan er ook gevreesd worden dat ze onder druk kunnen komen te staan om te werken en op die manier kunnen genieten van het recht op gezinshereniging. In een dergelijk geval mist men de aanvankelijke bedoeling, namelijk te vermijden dat jongeren hun studies opgeven om te trouwen!

- **De Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RVV)**

- Inzake asiel

De RVV kan geen autonome onderzoeksdaden voeren ten overstaan van asielaanvragers, en het mondelinge karakter van de procedure gaat verloren, zelfs indien de RVV het dossier voor onderzoek kan terugsturen naar het Commissariaat-generaal voor de vluchtelingen. Zonder dat het Centrum de intentie noch de bevoegdheid van de magistraten van die nieuwe raad in twijfel trekt, is het toch van mening dat de vreemdelingen in de toekomst nog meer afhankelijk zullen zijn van de kwaliteit van het werk van hun advocaten, die voornamelijk pro deo werken. Impliceert het afschaffen van de bevoegdheid tot onderzoek in werkelijkheid niet het verdwijnen van een belangrijke expertise en van een daadwerkelijke verantwoordelijkheid?

- In zaken die niet onder het asielrecht vallen

Het voordeel van de oprichting van een Raad voor Vreemdelingenbetwistingen gaat grotendeels verloren indien de bevoegdheid van die instantie beperkt wordt tot een legaliteitscontrole voor zaken die niet onder het asielrecht vallen. In het beste geval ligt het voornaamste verschil met de huidige procedure in het feit dat de zaak nog aanhangig kan worden gemaakt bij de Raad van State na een beslissing van de RVV. Het verdwijnen van het verzoek tot herziening dat vervangen wordt door een beroep bij de RVV vormt wel degelijk een achteruitgang inzake de bescherming van de rechten van de vreemde-

lingen. Eerst en vooral is er de afschaffing van de persoonlijke verschijning voor de Commissie van Advies voor Vreemdelingen, waardoor ook zijn expertise aan adviesverlening verloren gaat. De oude procedure gaf de vreemdeling de mogelijkheid om zich te laten horen en zijn persoonlijk standpunt uiteen te zetten, terwijl de nieuwe procedure voor de RVV schriftelijk gebeurt. Ook de samenstelling van de Commissie garandeert een 'externe blik' op de situatie. Vervolgens gaat de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen enkel over tot een legaliteitscontrole, terwijl het verzoek tot herziening leidt tot een onderzoek ten gronde van het gehele dossier. En tot slot zal de RVV, in het geval van gezinshereniging, een beslissing nemen die gebaseerd is op een schriftelijk verzoek waarin de feiten en de humanitaire redenen worden uiteengezet. Het college zal dus die feiten niet in hun geheel kunnen onderzoeken, terwijl die toch de basis vormen voor het recht op vestiging. Om de rechtsbescherming die verbonden is aan het verzoek tot herziening niet te verliezen, zou het beter zijn geweest indien de RVV, gebruik makend van zijn mogelijkheid tot volle rechtsmacht, het beroep zou kunnen behandelen tijdens een mondelinge procedure, dit ten minste voor de weigeringen van machtiging tot verblijf en tot vestiging.

5.2 Een primeur in België: de invoering van een statuut van subsidiaire bescherming

Het jaar 2006 kende een belangrijke vernieuwing inzake de internationale bescherming van personen: de invoering van het statuut van subsidiaire bescherming. Deze reglementering vormt in principe een aanvulling op de internationale bescherming, zoals voorzien door de Conventie van Genève, zodat er nu aan een groter aantal personen die bescherming nodig hebben een statuut kan worden verleend. Deze innovatie waaraan het Centrum in 2004 een studiedag aan wijdde werd lang verwacht door het Centrum.

Tot en met 9 oktober 2006 werden mensen die in België asiel aanvroegen ofwel als vluchteling erkend, ofwel geweigerd. De bevoegde instanties – nl.: de Dienst Vreemdelingenzaken, het Commissariaat-generaal voor vluchtelingen en staatlozen, de Vaste Beroepscommissie voor vluchtelingen en ten slotte de Raad van State – onderzochten of de situatie van die personen al dan niet beantwoordde aan de criteria van de Conventie van Genève. De Conventie van Genève (28 juli 1951) voorziet dat de term

'vluchteling' van toepassing is op elke persoon die *"vreest te worden vervolgd omwille van zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging."*

Sinds 10 oktober 2006 zijn de asielinstanties eveneens bevoegd om het statuut van subsidiaire bescherming toe te kennen. Deze bescherming is bedoeld voor personen die niet als vluchtelingen kunnen worden beschouwd in de zin van de Conventie van Genève, *"maar een daadwerkelijk risico lopen om blootgesteld te worden aan de doodstraf of executie, aan wrede, onmenselijke of vernederende behandelingen of aan ernstige bedreigingen van het leven of de persoon als gevolg van willekeurig geweld in het geval van een internationaal of binnenlands gewapend conflict"* (dit geldt enkel voor burgers, niet voor militairen).

De invoering van dit statuut in het Belgische recht resulteert uit de verplichting om een Europese richtlijn om te zetten die de definitie van de hoedanigheid van vluchtelingen harmoniseert en de daaruit voortvloeiende rechten en de begunstigen van de subsidiaire bescherming.

In België was die bescherming al gedeeltelijk gekend onder de vorm van 'niet terugleidingsclausules'. Als het CGVS een definitieve bevestigende beslissing met bevel om het grondgebied te verlaten nam in het kader van een asielaanvraag die onontvankelijk werd verklaard, gaf het CGVS aan de Minister van Binnenlandse Zaken een formeel advies over het eventuele terugleiden van de persoon naar de grens van het land dat hij ontvlucht was, indien er in het dossier elementen aanwezig waren die wezen op het risico van wrede onmenselijke of vernederende behandelingen in dat land of indien het CGVS kennis had van dergelijke elementen. Die personen konden dus niet verwijderd worden, toch kregen ze geen enkel statuut noch verblijfstitel, noch toegang tot de arbeidsmarkt – hun bevel om het grondgebied te verlaten werd regelmatig verlengd en ze hadden recht op een voorlopige maatschappelijke hulp. De voorbije jaren begunstigde deze clausule personen uit Ivoorkust, Irak, Kosovo, Darfour en Eritrea.

De invoering van een statuut van subsidiaire bescherming garandeert voortaan een compleet statuut, namelijk: een verblijfstitel die een jaar geldig is, verlengbaar en hernieuwbaar. Vijf jaar na het indienen van zijn asielaanvraag wordt de begunstigde van het statuut van subsidiaire bescherming toegelaten tot een onbeperkt verblijf.

Zolang de rechthebbende op een subsidiaire bescherming een verblijfstitel heeft van beperkte duur heeft hij toegang tot de arbeidsmarkt middels een werkvergunning C, heeft hij recht op maatschappelijke hulp indien de noodzaak werd vastgesteld, én toegang tot gezinshereniging volgens de regels die op dit ogenblik voorzien zijn in artikel 10 van de wet van 15 december 1980.

Sinds 10 oktober en voor het jaar 2006 werden de 8 eerste statuten van subsidiaire bescherming toegekend. De toekomst zal uitwijzen welke impact deze maatregel zal hebben op de globale bescherming van personen die in hun land zijn blootgesteld aan ernstige bedreigingen van hun integriteit.

De 'medische gevallen'

Vandaag de dag moeten mensen die ernstig ziek zijn en wier terugkeer naar hun land van herkomst het risico inhoudt van een wrede onmenselijke of vernederende behandeling in tegenspraak met artikel 3 van de Europese Conventie voor de rechten van de mens, zich wenden tot de Minister van Binnenlandse Zaken om in het kader van diens discretionaire bevoegdheid een verblijfsvergunning te bekomen op basis van uitzonderlijke omstandigheden (artikel 9.3 van de wet van 15 december 1980).

Een gespecialiseerd bureau van de Dienst Vreemdelingenzaken, dat is samengesteld uit ambtenaren die geen artsen zijn, behandelt deze dossiers en roept eventueel het advies in van de controle-geneesheer van de Dienst Vreemdelingenzaken. Deze procedure, die zeker een aantal problemen verbonden aan het medisch beroepsgeheim stelt, is log en traag. De achterstand van het bureau wordt op zo'n 5000 dossiers geschat en de behandelingstermijn van elk dossier is zeer lang. Soms te lang. Zoals in het geval van Dhr. Z, een dertigjarige Ivoriaan, die in januari 2006 in België aankwam, besmet met hepatitis B en leed aan cirrose. Na een snelle asielprocedure met negatieve afloop vraagt hij een verblijfsmachtiging om medische redenen. Midden september wordt hij gecontacteerd door een vereniging die hulp biedt aan hepatitispatiënten. Aangezien de gezondheidstoestand van de man snel achteruitging is het Centrum meermaals tussengekomen bij de Dienst Vreemdelingenzaken om hen aan te zetten zo snel mogelijk een beslissing te nemen. De Dienst Vreemdelingenzaken heeft op 21 november 2006 instructies gegeven om hem een verblijfsvergunning af te leveren, geldig voor één jaar. Dhr. Z. is in de nacht van 26 op 27 november overleden.

In de toekomst – op een nog nader te bepalen datum – zullen mensen in deze situatie (vanaf nu geregeld door het nieuwe artikel 9ter van de wet van 15 december 1980 gewijzigd door de Wet van 15 september 2006) zich nog steeds moeten wenden tot hetzelfde bureau. De interventieprocedure van de ambtenaar-geneesheer zal omkaderd worden door een koninklijk besluit dat nog in voorbereiding is.

De bevoegdheid om het statuut van subsidiaire bescherming toe te kennen wordt bijgevolg verdeeld tussen twee instanties: het CGVS (algemene bevoegdheid, cfr supra) en DVZ (specifieke bevoegdheid voor de ernstig zieke personen).

Het is te vrezen dat door deze splitsing van bevoegdheden er onverdedigbare verschillen in behandeling zullen optreden voor de personen die bescherming nodig hebben, voornamelijk op het vlak van procedurele waarborgen (behandelingstermijn, afgeleverde documenten, ...). Net hier bevindt zich een belangrijk criterium om deze hervorming te evalueren.

5.3 De gesloten centra en de fundamentele rechten van de vreemdelingen

Het Koninklijk Besluit van 2 augustus 2002 dat de werking van de gesloten centra regelt erkent aan het Centrum uitdrukkelijk het recht op toegang tot de plaatsen waar de vreemdelingen worden opgesloten met het oog op hun uitwijzing of verwijdering. Ook in 2006 heeft het Centrum dit bezoekrecht systematisch uitgeoefend. In de loop van 2006 zijn de medewerkers meer dan vijftig keer op bezoek geweest in een gesloten centrum, met inbegrip van het 'Inad'-centrum, waar noch de advocaten, noch de NGO's toegang toe hebben. Die bezoeken leveren de basis voor de aanbevelingen die het Centrum doet⁸.

Deze opdracht van waakzaam toezicht gebeurt in regelmatig contact met vele NGO's die actief zijn rond de verdediging van de rechten van gedetineerde vreemdelingen; ze houden het Centrum op de hoogte van toestanden die zij als bijzonder zorgwekkend beschouwen. De opvolging gebeurt in een klimaat van transparantie en dialoog met de Dienst Vreemdelingenzaken, de administratie

die verantwoordelijk is voor de gesloten centra en voor hun directies. Opdat er met de aanbevelingen van het Centrum rekening zou gehouden worden is een goede dialoog van het Centrum met die instellingen en met de politieke overheden een onontbeerlijke voorwaarde.

In 2006 is er heel wat publiek protest geweest tegen de gesloten centra. Het protest sluit in hoge mate aan bij de vaststellingen van het Centrum. De opeenvolging van geuite kritiek op de werking van de gesloten centra wijst op de noodzaak van een publieke evaluatie van het 20 jaar oude detentie- en verwijderingsbeleid. Dit kan onder de vorm van een 'kosten-baten' analyse. Het Centrum drukt de wens uit dat een dergelijke evaluatie plaats zou vinden onder de volgende legislatuur.

In de volgende punten, geven we enkele specifieke problemen die werden genoteerd in de loop van 2006 (waarbij sommige onder hen een voortzetting zijn van reeds eerder gekende problemen) en waarvoor een dringende oplossing nodig is.

5.3.1 Kinderen en gezinnen

Het feit dat de vleugels in de gesloten centra waar de gezinnen worden onthaald kindvriendelijker en humaner zijn, mag niet tot gevolg hebben dat de kwestie van de opsluiting van een kind gebanaliseerd wordt. Die opsluiting blijft principieel onaanvaardbaar.

5.3.2 Vroegere gedetineerden

Sinds 2004 bestaat een aanzienlijk gedeelte van de bewoners van de gesloten centra uit vreemdelingen die rechtstreeks van een gevangenis naar een gesloten centrum worden overgebracht, na afloop van een gevangenisstraf die werd uitgesproken voor een gepleegde misdaad.

Het verblijf in een gesloten centrum van mensen die in het jargon 'smexen' worden genoemd is principieel aanvechtbaar: de persoon in kwestie is per definitie ter beschikking van de Belgische overheid tijdens zijn gehele verblijf in de gevangenis en de vrijlatingsdatum is bij voorbaat gekend. Indien blijkt dat de persoon na zijn vrijlating in illegaal verblijf zal zijn en dat de Dienst Vreemdelingenzaken de bedoeling heeft om de persoon van het grondgebied te verwijderen, kunnen en moeten de nodige stappen voor die verwijdering tijds genomen worden zodat de

⁸ Even herinneren dat er in België vijf gesloten centra zijn: het centrum 127, aan de rand van de luchthaven van Melsbroek, het centrum 127 bis, gelegen in Steenokkerzeel, het gesloten centrum in Brugge, het gesloten centrum van Merksplas en het gesloten centrum van Vottem. Dan is er nog het 'INAD'-centrum dat gelegen is binnen het domein van de luchthaven Brussel-nationaal, waar die vreemdelingen verblijven aan wie de toegang tot het grondgebied geweigerd werd. De huidige capaciteit van alle gesloten centra samen bedraagt zowat 600 personen.

uitzetting gebeurt op het ogenblik dat de vreemdeling uit de gevangenis vrijgelaten wordt.

Het Centrum kon vaststellen in welke mate de aanwezigheid in gesloten centra van gedetineerden die misdad en gevangenis gekend hebben een weerslag heeft op de andere vreemdelingen, wier enige fout erin bestaat dat zij geen verblijfstitel hebben. Die aanwezigheid zorgt voor een 'gevangenis cultuur' waar noch de bewoners, noch het personeel op voorbereid is.

5.3.3 De asielaanvragers die wachten op de 'Dublin-overname'

Asielaanvragers voor wie België zich onbevoegd heeft verklaard in toepassing van het 'Dublin-reglement' moeten – indien zij hun asielaanvraag wensen door te voeren – dat doen in het land dat verantwoordelijk is voor de behandeling van die aanvraag. Op dit ogenblik worden die mensen bijna systematisch in gesloten centra geplaatst voordat ze naar de grens van de lidstaat teruggebracht worden die verantwoordelijk is voor de behandeling of herbehandeling van hun verzoek. Het Centrum stelt zich vragen over de relevantie van deze praktijk, in het bijzonder voor personen die voor de eerste keer asiel aanvragen. Het gaat om mensen die de redenen waarom ze vreezen vervolgd te worden in hun land van herkomst nog niet hebben kunnen doen gelden. Ze hebben er alle belang bij de procedure te respecteren, want anders kunnen ze hun argumenten niet doen gelden. Behoudens bijzondere gevallen lijkt hun opsluiting niet gerechtvaardigd.

5.3.4 Herhaalde opsluitingen

De opsluiting in een gesloten centrum mag geen straf zijn, maar slechts een uitvoeringsmiddel van een verwijderingsmaatregel. Daarom stelt het Centrum zich vragen rond de legitimiteit van detentiemaatregelen ten overstaan van vreemdelingen die voordien in een gesloten centrum zaten om vervolgens vrijgelaten te worden omwille van een onmogelijke verwijdering, in feite of in recht. Dat gebeurt in het bijzonder wanneer de maatregel wordt uitgesproken ten overstaan van mensen die afkomstig zijn uit landen die in het algemeen weigeren om mee te werken met de Belgische overheidsinstanties om hun landgenoten opnieuw toe te laten in eigen land.

5.3.5 Vrijlatingen die er geen zijn

Het Centrum betreurt dat België van oordeel blijft dat het effect van een beslissing tot vrijlating die door een rechtsmacht uitgesproken wordt tegen de beslissing om de vreemdeling in het Inad te houden zich beperkt tot de mogelijkheid – voor de vreemdeling – om vrij te circuleren in de transitzone van de luchthaven. Samen met het Comité voor preventie van foltering van de Raad van Europa, raadt het Centrum de Minister van Binnenlandse Zaken aan om *meteen de nodige maatregelen te nemen om definitief een einde te stellen aan deze praktijk*. Tevens raadt het Centrum aan, om elke beslissing tot vrijlating die door de Raadkamer genomen wordt, te doen volgen door een daadwerkelijke vrijlating op het grondgebied, gepaard gaand met het afleveren van een verblijfstitel. Deze verblijfstitel moet geldig zijn voor een periode die gelijk is aan de duur van het visum dat aanvankelijk werd afgeleverd aan de vreemdelingen, die over een geldig paspoort en een geldig visum beschikken.

5.3.6 Mensonwaardige opsluitingsvoorwaarden: de centra 127 en Inad

Het centrum 127 dat in 1988 werd ondergebracht in voorlopige geprefabriceerde barakken is inmiddels – en daar is iedereen het over eens – een onbewoonbare structuur geworden waar geen verblijf meer mogelijk is dat beantwoordt aan de minimale standaard van menselijke waardigheid. Bovendien belet zijn ligging binnen het terrein van de nationale luchthaven het bezoek van familie of vrienden aan de vreemdelingen die er worden vastgehouden.

De vreemdelingen die in het Inad verblijven zijn zelf totaal afgesneden van de buitenwereld. De relatief korte gemiddelde duur van hun opsluiting is geen voldoende reden om de hier vastgehouden vreemdelingen het recht op bezoek te weigeren – zelfs van hun advocaten – of hen niet toe te laten buiten te gaan. Het feit dat het Inad centrum uitgesloten is van het toepassingsdomein van het Koninklijk Besluit van 2 augustus 2002 dat het regime en de werkingsregels van de gesloten centra bepaalt blijft een zorgwekkend feit. Dit gebrek aan reglementering, samen met het feit dat die plaats van opsluiting ontoegankelijk is voor de buitenwereld, verhoogt objectief gezien het risico op een arbitraire behandeling.

5.3.7 Het groepsregime

Het regime van de gesloten centra is fundamenteel collectief: de vreemdeling die er wordt vastgehouden wordt geacht daar 'in groep' te leven. De infrastructuur van sommige gesloten centra biedt absoluut geen ruimte voor wie privacy wenst of gewoon wat kalmte of afzondering. Dit gedwongen dicht bij elkaar wonen leidt vaak tot spanningen en geweld, gezien de bevolking van de gesloten centra steeds heterogener wordt: asielaanvragers met een lopende asielprocedure, illegalen, maar ook mensen die lang in de clandestiniteit hebben geleefd en 'smexen' (cfr supra). Het Centrum benadrukt de noodzaak om *de bewoners de nodige infrastructuur ter beschikking te stellen om aan hun privacy-noden tegemoet te komen.*

5.3.8 Isolatiemaatregelen die gereguleerd dienen te worden

De plaatsing in een isolatiecel als ordemaatregel wordt duidelijk geregeld door het Koninklijk Besluit dat de werking van de gesloten centra regelt : een beperkende opsomming van de inbreuken die deze disciplinaire straf rechtvaardigen, duur die in principe beperkt blijft tot 24 uur... Dat geldt echter niet voor wat betreft de isolatie om medische redenen of voor de isolatie *van de bewoner die door zijn gedrag de veiligheid of de rust van de groep in gevaar brengt.* De frequentie waarmee er een beroep wordt gedaan op deze niet-disciplinaire isolatiemaatregelen én de modaliteiten variëren naargelang van de gesloten centra. In sommige centra vinden de isolaties 'uit veiligheidsoverwegingen' of 'medische isolaties' plaats in dezelfde lokalen als de disciplinaire isolaties, waardoor de bewoners er in hun perceptie en in de feiten geen verschil in zien.

Het Centrum is van mening dat de isolatiemaatregelen 'uit veiligheidsoverwegingen' even strikt zouden moeten worden omkaderd als de disciplinaire maatregelen. De toevlucht tot het zogeheten 'gedifferentieerde' regime voor personen die ernstig gestoord zijn op psychologisch of psychiatrisch vlak doet ernstige vragen rijzen. Elke persoon die geïsoleerd wordt omwille van gedrag dat een gevaar kan vormen voor de persoon zelf of voor anderen, zou zo snel mogelijk moeten worden onderzocht door een psychiater, op z'n minst binnen de 72 uur. Het Centrum benadrukt bovendien het feit dat de gesloten centra en hun personeel niet zijn uitgerust om ernstige psychiatrische gevallen op een correcte

manier op te vangen. Bovendien zijn deze personen niet altijd 'verwijderbaar' en dienen de Centra niet de verantwoordelijkheid te nemen voor het gebrek aan geschikte externe oplossingen.

5.3.9 De klachtencommissie

Het Koninklijk Besluit dat de werking van de gesloten centra regelt heeft een Klachtencommissie opgericht waarnaar de opgesloten vreemdelingen zich kunnen richten. Het Centrum verbaast zich over het geringe aantal klachten dat de Klachtencommissie in 2006 registreerde. Het Permanent Secretariaat van de klachtencommissie evalueert de ontvankelijkheid van de klacht. Een groot deel wordt onontvankelijk verklaard. Indien de klacht ontvankelijk is kan het Permanent Secretariaat een bemiddeling organiseren tussen de opgesloten vreemdeling en de directie. Dit leidt systematisch tot de intrekking van de klacht. Een heel klein aantal klachten werden door de Commissie behandeld en zijn allemaal ongegrond verklaard. De klachtencommissie lijkt momenteel geen waarborg te bieden dat de rechten van de vreemdelingen in gesloten centra worden gerespecteerd. Drie jaar na oprichting moet de werking van de Klachtencommissie absoluut worden geëvalueerd.

Het arrest 'Tabitha'

Op 17 augustus 2002 komt Tabitha, een vijfjarig Congolees meisje aan op de luchthaven van Brussel Nationaal, vergezeld van haar oom, in transit naar Canada waar ze haar moeder gaat vervoegen die een erkende vluchteling is. Het kind wordt de toegang tot het grondgebied geweigerd, ze wordt opgepakt en in het gesloten centrum 127 geplaatst met het oog op haar uitzetting. Ze zal er twee maanden blijven, tot haar verwijdering naar Congo, waar niemand van haar familie op haar wacht en waar ze vijf dagen zal blijven voordat ze via Parijs weer naar Canada vertrekt.

Op 12 oktober 2006 publiceert het Europese Hof voor de Rechten van de mens zijn arrest waarin het België veroordeelt voor meerdere schendingen van de Europese Conventie van de Rechten van de Mens van 4 november 1950.

Het Hof stelt dat de opsluiting van Tabitha een onmenselijke en vernederende behandeling vormde. De overheidsinstanties mochten de psychologische gevolgen van de vrijheidsberoving, die enkel als onmenselijke behandeling

beschouwd kon worden, niet negeren. Het Centrum heeft in zijn publieke stellingnames meermaals benadrukt in welke mate de infrastructuur, de werking en de opleiding van het personeel van de gesloten centra absoluut niet zijn aangepast aan de kwetsbaarheid en de noden van minderjarigen.

Het Hof benadrukt de noodzaak dat de bescherming van de fundamentele rechten en de imperatieven van het immigratiebeleid van de Lidstaten met elkaar verzoend dienen te worden. Het plaatst de detentie van vreemdelingen in retentiecentra in de globale context van het eerbiedigen van de internationale verbintenissen die de Staten hebben aangegaan, waaronder de Internationale Conventie voor de Rechten van het Kind. Gezien Tabitha een niet begeleide minderjarige vreemdelinge was, had de Belgische Staat de plicht de gezinshereniging te vergemakkelijken. Het Hof stelt dan ook dat het recht op het respect voor het gezinsleven van Tabitha en haar moeder geschonden werd.

Het Hof meende dat het Belgische rechtssysteem niet voldoende garanties heeft geboden voor Tabitha's recht op vrijheid, en dat daarmee een andere belangrijke bepaling van de Conventie werd geschonden, nl. die betreffende de wettelijkheid en de opportuniteit van elke vrijheidsberoving.

Ten slotte vormt de verwijdering van Tabitha, ook een onmenselijke en vernederende behandeling aangezien het kind wellicht de hele tijd te kampen heeft gehad met extreme angstgevoelens. Zij reisde alleen zonder het gezelschap van een door de Belgische overheid aangeduide verantwoordelijke volwassene.

Dit arrest verplicht de Belgische wetgever om te interveniëren en het Belgische recht conform te maken met de vereisten van de Conventie. Het arrest laat namelijk geen ruimte voor interpretatie betreffende de non-conformiteit van de opsluiting van niet begeleide minderjarige vreemdelingen in gesloten centra. Er kan zeker overwogen worden om het arrest toe te passen op minderjarigen die vergezeld zijn van hun ouders of een andere volwassene. Dit kan gebruikt worden in combinatie met de Internationale Conventie voor de Rechten van het Kind, die de opsluiting slechts toelaat als een laatste redmiddel.

Zoals het Centrum heeft aangetoond met een veldenquête die werd gepubliceerd op 27 januari 2006, zijn de gesloten centra omwille van diverse factoren (beschikbare plaatsen op de retourvluchten, gezondheidstoestand van de betrokken personen, tijdelijke problemen in of met het land van herkomst, bepaalde lopende procedures) steeds minder gewone transitplaatsen en steeds meer plaatsen waar er daadwerkelijk geleefd wordt. Er moeten dus - meteen - alternatieven worden gevonden voor de opsluiting van kinderen.

5.4 Nationaliteit: nieuwe ontwikkelingen in de wet



Door de Wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006 (B.S. 28 december 2006) werden op de valreep van 2006 een aantal belangrijke wijzigingen aangebracht aan het Wetboek van Belgische Nationaliteit. De wijziging definieert het begrip wettelijk verblijf dat voortaan geldt bij de verschillende nationaliteitsverwervingsprocedures (ook bij naturalisatie dus) en voert een aantal beperkingen én versoepelingen in: bv. strengere voorwaarden voor de toekenning van de Belgische nationaliteit aan het kind dat staatloos zou kunnen worden en de mogelijkheid voor het meerderjarig kind van een Belg om de aanvraag voor Belgische nationaliteit bij een consulaire of diplomatieke post in het buitenland te doen. Tenslotte wordt het wettelijke bezwaar tegen de dubbele nationaliteit opgeheven. Uit cijfergegevens blijkt dat de verklaringsprocedure, als toegangspoort tot de Belgische nationaliteit, in 2006 minstens zo belangrijk was als de naturalisatieprocedure, die gebukt gaat onder een zeer lange behandelingsduur en een gemiddeld slaagpercentage van één op twee. De positie van meerderjarige kinderen van Belgen, in het licht van het Wetboek van Belgische Nationaliteit en de wijzigingen die worden voorbereid aan de Verblijfwetgeving,

vraagt volgens het Centrum een debat op zich: voor velen van hen is het erg moeilijk om zelfs maar een visum kort verblijf te bekomen om hun ouders in België te bezoeken, anderzijds worden hen belangrijke rechten toegekend. Tenslotte hopen we dat het Wetboek van Belgische Nationaliteit binnenkort de grondige evaluatie zal krijgen die de invoering van een echt nationaliteitsrecht voorafgaat: de nationaliteitsverwerving moet in de nabije toekomst meer en meer de weg opgaan van een recht. In die optiek is een definitie van wat een wettelijk verblijf is noodzakelijk (dit afleiden uit de omzendbrief van 30 januari 2006 betreffende de deelname van vreemdelingen aan de gemeenteraadsverkiezingen is niet adequaat). De procedure van de nationaliteitsverklaring, mits aangepaste voorwaarden voor de toegang ertoe en aangepaste middelen voor haar toepassing, staat ons inziens model voor de nationaliteitsprocedure bij uitstek van de toekomst.

5.5 Bezettingen: de kinderen van Sint-Bonifatius

In de loop van het jaar 2006 werd het Centrum meermaals verzocht om hulp, tussenkomst en bemiddeling door groepen mensen zonder papieren, waarop het getracht heeft te antwoorden met de nodige tact en menselijkheid en op een manier die het Centrum op punt heeft gesteld sinds het door de wet gelast werd met het *toezien op de fundamentele rechten van de vreemdelingen*.

De laatste jaren en vooral sinds juli 2003 kwamen er steeds meer van die collectieve acties. Toen kwam het Centrum tussen in het conflict tussen de administratie en de Minister van Binnenlandse Zaken en enkele honderden uitgeprocedeerde Afghaanse asielzoekers. De meeste mensen werden uiteindelijk geregulariseerd.

Die beweging en de vorm die ze heeft aangenomen (kerkbezetting met hongerstaking) knoopte aan bij een oude traditie. Al in 1974 dwong een beweging van dat type, gebaseerd in Schaarbeek (Brussel), de regularisatie af van zo'n 9000 personen op het ogenblik dat de Belgische overheid een einde stelde aan de arbeidsimmigratie. Bijna 25 jaar later bereidde de bezetting van de Brusselse Begijnhofkerk in 1998-99 de publieke opinie voor op de grote regularisatieoperatie volgens de wet van 22 december 1999, een operatie waar meer dan 42000 personen zouden van genieten. Deze

analyse werd uiteengezet in het Jaarverslag 2003 van het Centrum (pp.175-196).



Na een periode van relatieve rust op het front van directe actie, werd deze manier van actievoeren overgenomen door de Afghaanse beweging in 2003. Voordien heerste een periode waarin het asielsysteem, getypeerd door trage procedures, voor de nodige spanningen zorgde, waardoor een dringende hervorming noodzakelijk werd. Na de actie van de Afghanen zouden andere nationaal gebaseerde bewegingen de fakkel overnemen. De meest frappante waren die van de Koerden en de Iraniërs, die hun mobilisatie spreidden over verschillende jaren, waaronder het jaar 2006. In tegenstelling tot de beweging van de Afghanen, wier succes hen duidelijk had geïnspireerd, gaven hun acties geen substantiële resultaten.

Eén actie uit 2006 zal iedereen zich wellicht blijven herinneren: de lange bezetting van de Sint-Bonifatiuskerk in Elsene (Brussel) die dat jaar een ontknoping kende nadat ze op 19 oktober 2005 was opgestart. In tegenstelling tot alle andere acties die sinds 2003 gevoerd waren, was ze geen alleenrecht van een bepaalde nationaliteit, daar er meer dan dertig verschillende nationaliteiten bij betrokken waren. Ook typerend was dat tijdens de eerste maanden de bezetting niet gepaard ging met een hongerstaking. Net als de actie in de Begijnhofkerk in 1998-99 kadert ook deze binnen de politieke agenda. Tijdens de daaropvolgende maanden zouden er belangrijke hervormingsplannen van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang en het verblijf van vreemdelingen het onderwerp vormen van parlementaire debatten. In dat vooruitzicht vormde de bezetting van de Sint-Bonifatiuskerk een drukmiddel waarmee de 'mensen zonder papieren' zich collectief in de discussie gingen mengen. De Union de défense des sans-papiers (Udep), formeel opgericht in juni 2004, liet toen echt van zich horen.

Omwillen van de vele nationale origines waren de bezetters van de Sint-Bonifatiuskerk niet in een positie om te vragen dat België hen een internationale bescherming zou toestaan. Ze argumenteerden hun verzoek tot regularisatie van hun verblijf vanuit hun daadwerkelijke situatie, zodat het debat over regularisatie ging, eerder dan over asiel. Die werkwijze kende een enorme weerklank bij alle illegaal verblijvende vreemdelingen, gezien ze leidde tot eenheid scheppende voorstellen die het lot van de 'sans-papiers' van alle nationaliteiten moesten verbeteren indien ze werden aangenomen.

De weerklank werd nog versterkt door de onverwacht gunstige afloop van de actie. In februari 2006, zowat vier maanden na het begin van de beweging, begonnen de bezetters van de Sint-Bonifatiuskerk een hongerstaking. Een maand later en met de instemming van de Minister van Binnenlandse Zaken, ging de Dienst Vreemdelingenzaken over tot de regularisatie van iets minder dan 130 personen die geregistreerd stonden als daadwerkelijke bezetters. Het nieuws verspreidde zich als een lopend vuurtje: de actie had iets opgeleverd, de minister had geregulariseerd ondanks zijn weigering om "toe te geven aan chantage". Dus diende enkel het voorbeeld gevolgd... Tot in de zomer werden zowat overal in het land een dertigtal kerken en andere openbare plaatsen op hun beurt bezet door 'sans-papiers'. Gelukkig leidden geen van die bewegingen tot drama's, maar hun diverse afloop wijst op een gebrek aan coherentie vanwege de overheden. Tussen de regularisatie van de Sint-Bonifatiuskerk, de evacuatie door de gemeentepolitie van de Onze-Lieve-Vrouw-Onbevleete Ontvangeniskerk in Anderlecht of de Miniemenkerk en de onverschilligheid waarmee elders gereageerd wordt, is het moeilijk om een teken van homogeen beleid te vinden.

In deze onrustige omstandigheden speelde het Centrum steeds een rol waarbij discreetheid de voorwaarde vormde voor efficiëntie. Gezien een menselijk drama niet uitgesloten was, moest er op eender welk moment contact kunnen worden gelegd tussen de 'sans-papiers' in actie en de overheden. In zijn hoedanigheid van openbare dienst die gelast is met het verdedigen van de fundamentele rechten van vreemdelingen, vormde het Centrum het werkinstrument bij uitstek voor deze contactname, en die rol werd duidelijk erkend door de diverse aanwezige actoren. Om elke rolverwarring tijdens de lopende conflicten te vermijden heeft het Centrum geen publiek standpunt ingenomen over de eisen van de protagonisten. In maart 2006 werd

op initiatief van het Centrum de dialoog opgestart tussen de overheden en de bezetters van de Sint-Bonifatiuskerk, met de gekende resultaten.

Volgens de gedragslijnen die het Centrum zich heeft opgelegd, komt het Centrum enkel tussen in groepsbezettingen als het daar expliciet om gevraagd wordt. Dat zal in 2006 nogmaals het geval zijn met de Iraniërs in Etterbeek, die meermaals het bezoek kregen van medewerkers van het Centrum, maar wier beweging in de herfst is uitgedoofd.

Hoe moeten we dit overzicht van de collectieve acties interpreteren? Sommigen zagen er een ontoelaatbaar populair drukmiddel in op het democratische debat dat in voorbereiding was en dan binnen het parlement zou gehouden worden. Anderen vonden dan weer goed dat een bevolkingsgroep die geacht wordt onzichtbaar te zijn, het lot in eigen handen nam door collectief naar buiten te komen. Van onze zijde, zien wij vooral het symptoom van de enorme kloof die er bestaat tussen het wettelijke België en een grote groep mensen die menen het recht te hebben er te wonen en die er in elk geval voor het overgrote deel ook zullen blijven.

5.6 Migratiestromen uit de nieuwe Lidstaten van de Europese Unie – trends en vooruitzichten

Om de openbare instanties op een nuttige wijze te informeren over de aard en de omvang van de migratiestromen, geeft het Centrum de voorkeur aan gerichte studies die verhelderend kunnen zijn bij de beleidsbeslissingen. Nadat het in 2005 zijn vorige analyseverslagen gewijd heeft aan migraties uit Iran en China, realiseerde het Centrum in 2006 een studie over migratie naar België uit acht van de tien nieuwe Lidstaten. Uit die studie kunnen drie belangrijke lessen worden getrokken.

Eerst en vooral stellen we vast dat de migratiestromen uit de nieuwe Lidstaten niet onderschat mogen worden. In tegenstelling tot wat sommigen vreesden heeft de uitbreiding van de Unie in 2004 evenmin tot massamigraties geleid.

Ten tweede meent het Centrum dat het opheffen van de overgangsmaatregelen meer helderheid en veiligheid zal garanderen over de positie van de onderdanen uit de nieuwe Lidstaten. Een

werknemer die als een volwaardig Europees burger zelf zijn migratie- en beroepstraject kan bepalen zal betere garanties hebben inzake verblijfsrecht, recht op werk en op sociale zekerheid.

Ten derde stelt het Centrum vast dat de tewerkstelling van onderdanen uit de nieuwe Lidstaten veel te vaak gebeurt onder arbeidsomstandigheden die indruisen tegen de menselijke waardigheid en die zelfs aan dwangarbeid doen denken. De interactie tussen migratie, illegaal werk en mensenhandel, door het Centrum uiteengezet in zijn Jaarverslag over de Mensenhandel, is zeker van toepassing op de migratiestromen uit deze landen.

5.7 Internationale dag van de Migrant – 18 december

18 december is Internationale dag van de Migrant, krachtens een resolutie die op 4 december 2000 door de VN werd aangenomen. Ter gelegenheid daarvan worden de Lidstaten uitgenodigd om *informatie te verspreiden over de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van migranten, door ervaringsgegevens uit te wisselen en maatregelen te voorzien die de bescherming van de migranten garanderen.*

Het Centrum heeft de kans te baat genomen om de aandacht van het grote publiek te vestigen op de daadwerkelijke situatie van de migranten en om in te gaan tegen de ideeën die het publiek heeft over de aanwezigheid van vreemdelingen in België, of over asielzoekers. De meest recente statistische gegevens met inbegrip van duidelijke uiteenzettingen werden publiek gemaakt waardoor de migratierealiteit beter te vatten is voor het grote publiek.

Die realiteit werd benaderd vanuit drie studies van de hand van Nicolas Perrin, onderzoeker bij de *Groupe d'étude de démographie appliquée de l'Université catholique de Louvain (GÉDAP-UCL)*, die aan het Centrum verbonden is in het kader van een onderzoeksakkoord over de aanwezigheid van vreemdelingen, asielzoekers en gezinshereniging.

De drie studies verschenen on-line op de website van het Centrum en werden gebruikt door onze mediapartners voor deze operatie, namelijk de kranten 'le Soir' en 'De Morgen' om infoches en artikels op te stellen over die thema's. Het Centrum maakte ook een quiz rond die studies om het grote publiek de kans te geven zijn

kennis terzake te testen. Daartoe werden 18 vragen uitgewerkt die in de pers en op de website van het Centrum gepubliceerd werden.



Om een impact te creëren op de opinie en het publiek op weg te helpen naar die studies en de quiz heeft het Centrum ten slotte ook een sensibiliseringscampagne georganiseerd rond het concept 'de migrant van de dag'. De migrant van de dag, van wie de identiteit geheim gehouden werd tot 18 december, bleek Koningin Paola te zijn, omdat we symbolisch het positieve en verrijkende impact van migranten in onze samenleving wilden aantonen. Er werden inlegblaadjes gepubliceerd met de afbeelding van de 'migrant van de dag', samen met een visitekaartje (naam: Paola Ruffo di Calabria; geboren te: Lucca, Italië; beroep: koningin; aankomst in België: 1959; reden voor de migratie: huwelijk). In de drie grootste Brusselse stations werden er op 18 december ook 11.000 postkaarten verdeeld met het beeld van de campagne.

De campagne kreeg veel mediabelangstelling en stimuleerde op een positieve manier het debat over migratie.

5.8 Mensenhandel

In de loop van het jaar 2006 heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zijn wettelijke opdracht voortgezet van bevordering, coördinatie en opvolging van het beleid ter bestrijding van de mensensmokkel en de mensenhandel, die aan het Centrum was toevertrouwd krachtens de wet van 13 april 1995, gewijzigd door de wet van 10 augustus 2005 en het Koninklijk Besluit van 16 mei 2004.

In het kader van deze opdracht stelt het Centrum ook een jaarverslag op over de evolutie en resultaten van de strijd tegen mensenhandel.

Dit rapport zal in juli 2007 gepubliceerd worden.



Meer info?

www.diversiteit.be >
[mensenhandel](#)>publicaties

In dat kader is het Centrum vooral aandachtig geweest voor de eerste interpretaties die gegeven werden aan de notie van 'arbeid dat indruist tegen de menselijke waardigheid', wat voortaan de grond vormt voor de nieuwe inbreuk van mensenhandel met het oog op uitbuiting door werk, sinds de wet van 10 augustus 2005 in werking trad. Een voorbeeld: in een dossier waarin het Centrum zich burgerlijke partij stelde, veroordeelde de correctionele rechtbank in Brugge op 25 april 2006 een zakenman voor mensenhandel, omdat hij een luxeboot had laten renoveren door Litouwers in illegaal verblijf, die onderbetaald waren en in slechte omstandigheden gelogeed. De zaak wordt in april 2007 behandeld door het Hof van Beroep te Gent.

Het Centrum verheugt zich ook over de goedkeuring van de nieuwe richtlijn van de Minister van Justitie over het onderzoeks- en vervolgingsbeleid inzake mensenhandel, dat een gedetailleerde lijst bevat van indicatoren die de mensen op het terrein moeten helpen om dit nieuwe concept van menselijke waardigheid beter te bevatten.

Ook de hervorming van de vreemdelingenwet van 15 december 1980 heeft het Centrum met veel aandacht gevolgd. Een van de punten van die hervorming betreft immers het statuut 'mensenhandel', waardoor een specifieke verblijfsvergunning kan worden verleend aan slachtoffers van mensenhandel en mensensmokkel, die hun medewerking verlenen aan de gerechtelijke overheden. Het Centrum drukt zijn tevredenheid uit over de uiteindelijk aangenomen tekst, waarmee globaal gezien het huidige systeem behouden kan worden.

En tenslotte heeft het Centrum ook de studie over de databank van dichtbij gevolgd, die het met de drie onthaalcentra voor slachtoffers van de mensenhandel heeft gelanceerd. De studie werd toevertrouwd aan de Universiteit van Gent in het kader van het Belspo-project en zal een grondige analyse leveren van het profiel van de slachtoffers van mensenhandel die door de drie onthaalcentra werden opgevangen.





HOOFDSTUK 6 Armoede uitbannen

Het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting is een instrument dat de Gewesten, de Gemeenschappen en de federale staat voorzien hebben met het oog op een coherent beleid ter zake. Zijn opdracht bestaat erin, de dialoog te promoten en te ondersteunen tussen de actoren op het terrein en de beleidsverantwoordelijken. De bijzonder wettelijke basis van het Steunpunt en de publicatie van een specifiek tweejaarlijks verslag vormen de redenen waarom de armoedebestrijding hier beknopter wordt voorgesteld dan de andere activiteiten van het Centrum.

Een specifieke instantie begeleidt de werken van de Dienst, nl. het Begeleidingscomité. De Raad van Bestuur van het Centrum heeft dus niet dit deel van het jaarverslag goedgekeurd, om dat dit niet tot zijn bevoegdheden hoort.

Als voorbeeld worden hier drie werkdomeinen voorgesteld.

6.1 Een dynamische opvolging van het tweejaarlijkse verslag van het Steunpunt,

Armoede uitbannen. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie.⁹

In het samenwerkingsakkoord over een voortgezet armoedebeleid werd er een opvolgingsprocedure voorzien van het tweejaarlijkse verslag van het Steunpunt. Om dit wettelijke voorschrift zo efficiënt en interessant mogelijk te maken en het debat en de politieke actie te stimuleren, werden er dit jaar tripartiete ontmoetingen geor-

ganiseerd met de betrokken ministeriële kabinetten, de minister die de sociale integratie coördineert, het Steunpunt en diens partners. Een tussentijdse nota over de informatie die tijdens deze ontmoetingen met een dertigtal kabinetten werd ingezameld werd op 13 december 2006 voorgesteld aan de Interministeriële Conferentie voor maatschappelijke integratie. Deze tekst werd opgevat als een instrument om de dynamiek van het beleid op het terrein te stimuleren. Na lezing en eventuele bijwerking door de kabinetten, zal de nota bezorgd worden aan de vele actoren die hebben meegewerkt aan het verslag 'Armoede uitbannen'. Dit document volgt het plan van het verslag, wat een parallelle lectuur vergemakkelijkt van de antwoorden van de politici en de voorstellen die van het terrein uitgaan. Het gaat dus om een zeer waardevol werkinstrument dat de dialoog levendig wil houden waar alle Regeringen zich toe hebben geëngageerd in het samenwerkingsakkoord. Zo werd er ook een grote stap vooruit gezet in de opvolging, die in de eerste twee verslagen van het Steunpunt behandeld werd.

Heel wat parlementaire commissies hebben over het verslag gedebatteerd en de adviserende instanties hebben op verzoek van hun regering advies uitgebracht: de Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest en de Vlaamse Onderwijsraad.



Meer info?

www.armoedebestrijding.be

⁹ Rapport van het steunpunt armoedebestrijding december 2005

6.2 De vrijmaking van de gas- en elektriciteitsmarkten: een stap vooruit naar ieders toegang tot energielevering?

In het kader van de liberalisering van de energiemarkten en het toenemende aantal gezinnen die te kampen hebben met onbetaalde energiefacturen, heeft het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting dit jaar op verzoek van verenigingen op het terrein een overleg opgestart over ieders toegang tot energie. De groep die bestaat uit een vijftiental partners uit de diverse Gewesten – verenigingen waar armen het woord nemen, sociale en milieuorganisaties – is drie keer samengekomen. Het aantal deelnemers bedroeg bij elke bijeenkomst zowat dertig mensen.

De problemen en de aanpak verschillen nogal. Eerst en vooral zorgt de vrijmaking van markten voor nieuwe problemen en wekt de ongerustheid op van de partnerverenigingen van dit overleg. De ervaring in Vlaanderen, waar de markt al op 1 juli 2003 werd vrijgemaakt, is verhelderend, maar weinig geruststellend. De liberalisering maakt de toegang tot energie nog complexer (tijdelijke contracten, verveelvoudiging van de onderdelen van de facturen, contractuele en tariefvoorwaarden die niet altijd duidelijk zijn, ...). Ze geeft aanleiding tot soms oneerlijke leurahandelpraktijken (leugens, pressie, misbruik van handtekeningen, ...) en ze fragiliseert de gezinnen met de laagste inkomens die een financieel risico vormen voor de energiebedrijven. Ze leidt tot administratieve fouten of vertragingen. Bovendien krijgt het bestaansonzekere publiek weinig of geen aangepaste informatie.

De aanhoudende armoede in België confronteert samen met de stijgende energieprijzen een steeds groter wordend aantal gezinnen met energiefacturen die te zwaar zijn voor hun budget. Op federaal vlak werden er al maatregelen genomen (sociaal tarief, sociaal mazoutfonds) om de gezinnen in moeilijkheden te helpen. Tegelijkertijd hebben de Gewesten systemen ingevoerd die bedoeld zijn om de gezinnen te behoeden voor het afsnijden van gas of elektriciteit (budgetmeters en/of vermogenbeperkers). De doorgevoerde maatregelen en systemen beantwoorden echter maar half aan de problemen en belette niet dat de gezinnen zonder gas of elektriciteit vallen.

En tot slot zijn de arme gezinnen meestal huurders van woningen die op vlak van energie

weinig performant zijn (slechte isolatie en dito ventilatie, vochtigheid,...) en hun elektrische toestellen verbruiken gewoonlijk zeer veel, want de apparaten uit de 'A-klasse' liggen niet binnen hun bereik. Zodat hun facturen dan ook weer hoger liggen. Daarom nemen sociale en milieuverenigingen deel aan het overleg, om samen na te denken over de bestaande maatregelen (het reductiefonds van de globale energiekosten op federaal niveau, premies in de verschillende Gewesten en het systeem MEBAR in het Waalse Gewest) en over de maatregelen die genomen dienen te worden om het rationele gebruik van energie in de bestaansonzekere gezinnen te steunen.

In het kader van het opstarten van het overleg werd er een nota opgesteld die het geheel van de federale en gewestelijke maatregelen bevat van sociale of sociaal-ecologische aard.

Ook werden op verzoek van de verenigingen die aan het overleg deelnemen en gezien de dringende toestand de Ministers van energie geïnterpelleerd, maar ook de Ministers van Consumentenzaken, Maatschappelijke integratie en de ministers gelast met armoedecoördinatie in de Gewesten. Er werden hen vier verzoeken gericht: informatie over de vrijmaking die beter is aangepast aan het doelpubliek, een daadwerkelijke en dwingende controle van de praktijken van de marktspelers, het zo snel mogelijk invoeren van een unieke (federale en regionale) bemiddelingsdienst voor energie, een sociaal tarief dat het laagste is op de markt en dat automatisch wordt toegekend aan de rechthebbenden. De Waalse en Vlaamse Ministers van energie hebben schriftelijk geantwoord. De oproep werd vervolgens opgenomen in een perscommuniqué dat de nodige aandacht kreeg in vooral de Franstalige media: persartikels, een radio-interview, een reportage in het TV-journaal. In Vlaanderen is het thema niet zo nieuw meer en het wordt regelmatig aangekaart door verenigingen die actief militeren voor het recht op energie.



Meer info?

www.armoedebestrijding.be

6.3 Het recht op huisvesting naar de maatstaf van de gemeentelijke bevoegdheden

In alle Gewesten wordt een toename vastgesteld van de gemeentelijke verankering van het huisvestingsbeleid. Op verzoek van diverse verenigingen had het Steunpunt een overleg georganiseerd met het oog op de komende gemeenteraadsverkiezingen. De partners in het overleg wilden een inventaris opmaken van de werkinstrumenten waarover de gemeentes moeten beschikken om de crisis in de huisvesting te helpen oplossen. Het Steunpunt zal de nota versturen naar alle Verenigingen van Steden en Gemeenten en aan alle nieuwe schepenen van huisvesting.

Er werd in de eerste plaats benadrukt dat de gemeente een actieve medespeler is in het creëren van woongelegenheden (nieuwbouw en renovatie met allerhande regionale en federale hulp, een actief leegstandbeleid, enz...). Bovendien moet de gemeente ook een plaats zijn waar kansarmen worden verwelkomd. Het "NIMBY»-effect (Not In My Backyard, niet in mijn achtertuin) dat we in bepaalde rijkere gemeentes aantreffen wordt aan de kaak gesteld, omdat daar geen sociale of transitwoningen te vinden zijn. Zelfs als het openbare huisvestingsbeleid voornamelijk een zaak is van de Gewesten, kunnen de gemeentes daar een actieve rol in spelen, door het ter beschikking stellen van bouwgronden, het bepalen van de concrete noden van de gemeente, enz.. Er werd ook gemeld dat op Europees niveau, verschillende steden het label 'Beschermd zone voor huurders met economische moeilijkheden' hebben aangenomen, waarbij ze ervoor zorgen dat geen enkel gezin wordt uitgezet om economische redenen of omwille van sociale onzekerheid. Er wordt voor gepleit om dit initiatief door te voeren in de Belgische gemeentes. Het probleem van de huurwaarborg en vooral de uiteenlopende praktijken van de OCMW's - die maatschappelijke hulp moeten bieden - werden afgeschilderd als een zware en vaak onderschatte hindernis in de toegang tot de huisvesting. In afwachting van de maatregelen die op federaal niveau werden aangekondigd, vragen de verenigingen dat de OCMW's sneller en soepeler zouden optreden in het toekennen van die waarborg als hen daarom gevraagd wordt. Voor wat het recht op energie betreft stellen de partners zich ernstige vragen over de heterogeniteit van de benaderingen van de CLAC (*Commission Locale d'Avis et de Coupure*) in Wallonië en van de LAC (Lokale

Adviescommissie) in Vlaanderen: ze vragen dan ook dat er een daadwerkelijke sociale enquête zou worden gevoerd als er met afsluiting bedreigd wordt. De debatten van het Steunpunt gingen ook over het alom aanwezige probleem van de kwaliteit. De gemeente kan een woning onbewoonbaar verklaren indien het bewonen ervan een risico vormt voor de volksgezondheid. Er wordt echter ten sterkste aangedrongen dat de strijd tegen de onbewoonbaarheid gebonden zou worden aan het effectief en systematisch opnieuw huisvesten van de slachtoffers. Een woning vinden is voor kansarmen vaak een ware hindernissenloop. Informatie krijgen is van het grootste belang. De actoren op het terrein vragen dat elke stad zou beschikken over een zeer toegankelijke informatiestructuur, en dat er een bijzondere aandacht zou gaan naar de meest kwetsbare mensen op de woningmarkt: huurders (van gemeubelde woningen), permanente bewoners van vakantiedorpen, kandidaten voor een sociale woning, kleine eigenaars die zouden kunnen geholpen worden om hun woning te renoveren (premies) of hun goed te verhuren, enz.



Meer info?

www.armoedebestrijding.be



HOOFDSTUK 7 Intern Beheer ter ondersteuning van de activiteiten

Het departement 'Intern Beheer' ondersteunt de activiteiten die we in de vorige hoofdstukken hebben besproken en omvat de boekhouding, de informatica en de dienst logistiek. Deze laatste is verantwoordelijk voor het onthaal, het onderhoud en de aankoop van goederen en diensten.

Sinds eind 2003 zijn het Centrum en zijn 95 medewerkers gehuisvest in de Koningsstraat 138 in Brussel. Het gebouw heeft een oppervlakte van 3900 m² kantoren en vergaderzalen. De inrichting van de lokalen en de vernieuwing van het meubilair gebeurt geleidelijk aan. De hergroepering van de logistieke diensten, dicht bij de ingang van het gebouw van het Centrum, resulteert in meer flexibiliteit en een beter onthaal. Dit is vooral het geval op donderdagvoormiddag, een moment dat speciaal voorzien is voor de ontvangst van mensen met vragen en meldingen over discriminatie of migratieproblematiek. In 2006 werden dankzij de steun van de logistieke dienst meerdere seminaries en colloquia georganiseerd in het Centrum zelf of in externe lokalen.

De dienst streeft naar een informatica-infrastructuur die aangepast is aan de huidige en toekomstige noden van het Centrum. Een strategisch plan voor informatica en de andere communicatiemiddelen werd in 2006 in werking gesteld. Een actieplan op korte en middellange termijn bepaalt de prioriteiten en de middelen die het Centrum hiervoor moet investeren.

De dossiers met 'meldingen' en 'klachten' worden geregistreerd door middel van een geïntegreerd

programma dat voorziet in de gedetailleerde administratieve opvolging: gegevensverwerking, statistieken en verslagen.

De financiële dienst werd gereorganiseerd en voorzien van een adequate analytische administratie. Hierdoor wordt een precieze en transparante opvolging mogelijk van de aanwending van de middelen en de talrijke projecten die zijn toevertrouwd aan het Centrum. Het financiële beheer van het Impulsfonds voor het Migrantenbeleid en van een programma van het Europees Sociaal Fonds (ESF) behoren eveneens tot de verantwoordelijkheid van deze dienst.

Balans en rekeningen van het Centrum

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2006 en uit de resultaatrekening over 2006. Dit zijn voorlopige cijfers die op datum van deze publicatie nog dienen gecontroleerd worden door de Commissaris - Bedrijfsrevisor en goedgekeurd worden door de Raad van Bestuur. Dit overzicht geeft alléén de cijfers van het Centrum zélf, en niet de cijfers van het Impulsfonds en van het Steunpunt voor Armoedebestrijding; deze worden namelijk apart beheerd en vallen onder de verantwoordelijkheid van hun beheerscomité.

De cijfers zijn uitgedrukt in 1.000 €

Balans op 31 december 2006 (x 1.000 €)

Activa	7.166
Vaste activa	391
Materiële activa	284
Financiële activa	107
Vlottende activa	6.775
Handelsvorderingen	771
Geldbeleggingen	5.500
Liquide middelen	499
Overlopende activa	5

Passiva	7.166
Kapitaal	55
Gecumuleerd resultaat	4.853
Schulden	2.258
Leveranciers	486
Sociale schulden	211
Overige schulden	1.384
Overlopende passiva	177

Resultatenrekening 2006 (x 1.000 €)

Opbrengsten	6.051
Nationale Loterij	4.350
Projectopbrengsten	1.128
Overige opbrengsten	296
Doorrekening	99
Financiële opbrengsten	99
Meerwaarde op realisatie activa	13
Uitzonderlijke opbrengsten	66

Kosten	6.083
Projectkosten	588
Werkingskosten	984
Personeelskosten	4.312
Afschrijvingen	150
Uitzonderlijke kosten	49
Resultaat 2006	-32

Bijlagen



BIJLAGEN

Bijlage 1 Wet op het Centrum en wetswijzigingen

Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

B.S., 19.II.1993, gewijzigd door de wetten van 13 april 1995 (BS, 25 IV 95), 20 januari 2003 (BS, 12 II 03), 25 februari 2003 (BS, 17 III 03) en 10 augustus 2005 (BS, 2 IX 05)

Artikel 1.

Bij de Eerste Minister wordt een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht, hierna "het Centrum" genoemd. Het Centrum heeft rechtspersoonlijkheid.

Art. 2.

Het Centrum heeft als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van:

- 1° een zogenaamd ras, de huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;
- 2° seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

Het Centrum voert zijn opdracht uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instituten, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdracht uitvoeren of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdracht".

Het Centrum heeft eveneens tot opdracht te waken over het respect van de grondrechten van de vreemdelingen en de overheid te informeren over de aard en de grootte van de migratiestromen. Het heeft ook tot taak het overleg en de dialoog te ontwikkelen tussen alle overheidsactoren en private actoren die betrokken zijn bij het opvang- en integratiebeleid van de immigranten.

Bovendien heeft het Centrum de opdracht de bestrijding van de mensenhandel en de mensensmokkel te stimuleren.

Art. 3.

Het Centrum is in de uitoefening van zijn opdracht volkomen onafhankelijk. Het Centrum is bevoegd:

- 1° om alle studies en onderzoeken uit te voeren die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdracht;
- 2° om adviezen en aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de reglementering, met toepassing van artikel 2 van deze wet;
- 3° om aanbevelingen te richten aan de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de sub 1° vermelde studies en onderzoeken;
- 4° om binnen de perken van zijn opdracht bepaald bij artikel 2 hulp te verlenen aan een ieder die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp bestaat in het verstrekken van inlichtingen en raadgevingen aan de betrokkene over de middelen die hij kan aanwenden om zijn rechten te doen gelden;
- 4 bis om binnen de perken van zijn opdracht bepaald bij artikel 2, klachten te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelingsopdracht uit te voeren die het nuttig acht, onverminderd de bevoegdheden van de federale ombudsmannen;
- 5° om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de volgende wetten aanleiding kan geven:
 - de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
 - de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd;

- de wet van 13 april 1995 houdende bepalingen tot bestrijding van de mensenhandel en van de [mensensmokkel];
 - de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
- 6° om, in het kader van zijn opdrachten, instellingen, organisaties en rechtshulpverleners te ondersteunen en te begeleiden;
- 7° om, in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie en documentatie aan te leggen en te verstrekken;
- 8° om elke andere opdracht, toevertrouwd door onverschillig welke overheid, te vervullen.
- 9° om statistische gegevens en uit de rechtspraak voortvloeiende beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de toepassing van de voormelde wet van 30 juli 1981 en van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in te winnen en bekend te maken, zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd;
- 10° om de bevoegde overheid te vragen, wanneer het Centrum feiten aandraagt die wijzen op een vermoeden van discriminatie, zoals bedoeld in voormelde wetten van 30 juli 1981 en van 25 februari 2003, zich te informeren en het Centrum op de hoogte te houden van de resultaten van de analyse van de betreffende feiten. De overheden informeren het Centrum op een met redenen omklede wijze over het gevolg dat er aan is gegeven.

Art. 4.

De bevoegde ministers en staatssecretarissen stellen het Centrum de informatie ter beschikking die vereist is voor het volbrengen van zijn opdrachten.

De Minister van Justitie deelt het Centrum jaarlijks de gerechtelijke statistieken mede die verband houden met de toepassing van de voormelde wetten van 30 juli 1981 en van 25 februari 2003, evenals de gerechtelijke beslissingen genomen met toepassing van deze wetten zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd.

Het Centrum kan het advies inwinnen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en de lokale overheden en van elke andere openbare instelling als dit nuttig is voor de uitvoering van zijn opdracht.

Art. 5.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, het organiek statuut van het Centrum. Dit statuut bepaalt onder andere:

- 1° de structuur van het Centrum zodat de verschillende taken, vermeld in artikel 3, optimaal georganiseerd kunnen worden en de medewerking van de Gemeenschappen en Gewesten gewaarborgd wordt;
- 2° de aanwijzingsmodaliteiten van zijn leden;
- 3° het statuut van zijn medewerkers;
- 4° de financieringsmodaliteiten.

Art. 6.

Elk jaar brengt het Centrum aan de Eerste Minister verslag uit over zijn opdracht. Deze zendt een afschrift van dat verslag aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Senaat en verzekert er de publicatie van.

Het Centrum stelt het tweejaarlijks verslag op dat België overeenkomstig artikel 9 van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, opgemaakt te New York op 7 maart 1966, bij de VN-Commissie voor uitbanning van rassendiscriminatie moet indienen betreffende de wetgevende, gerechtelijke, bestuurlijke of andere maatregelen die genomen werden ter uitvoering van de bepalingen van dit Verdrag.

Bijlage 2

Wetgevende en reglementaire maatregelen ter bestrijding van racisme en raciale discriminaties en/of ter bevordering van de integratie en de maatschappelijke samenhang aangenomen in 2006

- 21 maart 2006 - College van de procureurs-generaal
Omzendbrief n° COL 6/2006 ter identificatie van racistische of xenofobe motieven voor bepaalde overtredingen.
- 21 april 2006 – Franse Gemeenschap
Decreet tot wijziging van het decreet van 14 juni 2001 betreffende de inwerking van nieuwkomers in het door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijs (Belgisch Staatsblad, 31.05.2006)
- 10 mei 2006 – Federale regering
Koninklijk Besluit houdende vaststelling van de deontologische code van de Politiediensten (Belgisch Staatsblad 30.05.2006)
- 13 juli 2006 Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Verordening tot wijziging van de gemeentelijke kieswet en tot bestrijding van racisme en xenofobie (Belgisch Staatsblad 03.08.2006)
- 14 juli 2006 Vlaamse Gemeenschap
Decreet tot wijziging van het decreet van 4 juni 2003 betreffende het inwerkingsbeleid
- 18 juillet 2006 Vlaamse Gemeenschap
Decreet tot wijziging van het decreet van 28 februari 2003 betreffende het Vlaamse inburgeringsbeleid (Belgisch Staatsblad 09.11.2006) - inwerkingtreding op 01.01.2007
- 27 september 2006 Federale regering
Koninklijk Besluit houdende vaststelling van de deontologische code van het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (Belgisch Staatsblad 18.10.2006) – inwerkingtreding op 17.12.2006
- 27 december 2006 Federale Regering
Artikelen 379 tot 389 van de wet houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 28.12.2006) – wijzigingen aan de nationaliteitscode.

Bijlage 3

Samenstelling van de Raad van Bestuur op 31/12/2006

Effectieve leden	Plaatsvervangers
Voorzitter:	
Raymonde Foucart - Kleynen	Afaf Hemamou
Ondervoorzitter:	
Saïd El Khadraoui	Jan Bertels
Leden:	
Piet Janssen	Ali Caglar
François De Smet*	Laura Iker
Bilal Yoncalik	John Vincke
Anne - Emmanuelle Bourgaux	Benjamin Cadranel
Eric Lemmens	Fatima Shaban
Carine Doutrelepont	Bernard Blero
Walter Stevens	Bianca Luzi
Francine Altruye	Eugène Dimmock
Lieve De Cock	Aviva Dierickx
Machteld Ory	Sami Souguir
Claude Debrulle	Radouane Bouhlal
Philippe Laurent	Benoit Parmentier
Helima Guerra	Annemie Mercelis
Isabel Haest	San Eyckmans
Carole Grandjean	Michèle Gilkinet
Carine Janssen	Dominique Delhauteur
Pascale Labiau	Khadija Zamouri
Brigitte De Pauw*	Michel Duponcelle
Stephan Backes	Hubert Beckers*
Regeringscommissaris:	
Fernand Van Hemelrijck	
* Ontslagnemend, nog niet vervangen	

Bijlage 4 Overzicht van de meldpunten racisme en discriminatie

NAAM	REDEN	ADRES	TELEFOON	ADRES WEBSITE
Meldpunt Brussel - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding Permanentie: donderdag van 9u30 tot 12u30	Alle discriminatiegronden	Koningsstraat 138 1000 Brussel	02/212.30.00 of gratis groene lijn 0800/12800	www.diversiteit.be
Meldpunt Cyberhate-Internet - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding	Racisme en discriminatie op Internet	Koningsstraat138 1000 Brussel	02/212.30.00 of gratis groene lijn 0800/12800	www.cyberhate.be
Meldpunt Westkans* Permanentie: de hele week	Alle discriminatiegronden	Kerkhofstraat 1 8200 Brugge	050/40.73.73	www.westkans.be
Meldpunt Samenleven*	Alle discriminatiegronden	Dienst Samenlevingsopbouw August Van Landeghemstraat 952830 Willebroek	03/860.03.14	
Meldpunt Discriminatie Gent* - Dienst Gelijke Kansen	Alle discriminatiegronden	<u>Bezoekadres</u> Hof van Ryhove Onderstraat 22 9000 Gent <u>Briefwisseling</u> Meldpunt Discriminatie - p/a Stadhuis Botermarkt 1 9000 Gent	09/268.21.68 fax: 09/268.21.69	www.gent.be/ meldpuntdiscriminatie
FGTB – ABVV 'Alle juridische diensten'	Alle discriminatiegronden	Hoogstraat 42 1000 Brussel	02/552.03.45	www.abvv.be
CSC – ACV 'Alle juridische diensten'	Alle discriminatiegronden	Haachtsesteenweg 579 1030 Brussel	02/508.87.11	www.acv-online.be
CGSLB – ACLVB 'Alle juridische diensten'	Alle discriminatiegronden	Poincarélaan 72-74 1070 Brussel	02/558.51.50	www.aclvb.be
Loket discriminatie bij aanwerving BGDA	Alle discriminatiegronden	Anspachlaan 65 (1ste verd) 1000 Brussel	02/505.79.00	www.bgda.be
Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)	Seksuele geaardheid	Rue Marché au Charbon 42 1000 Bruxelles	0494/25.38.25	www.fagl.be
Tels Quels	Seksuele geaardheid	Rue Marché au Charbon 81 1000 Bruxelles	02/512.45.87	www.telsquels.be
Alliège	Seksuele geaardheid	En Hors-Château 7 4000 Liège	04/223.65.89	www.alliage.be
Holebifederatie	Seksuele geaardheid	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/223.69.29	www.holebifederatie.be
Wel Jong Niet Hetero	Seksuele geaardheid	Kammerstraat 22 9000 Gent	09/269.28.17	www.weljongniethetero.be
Sensoa	Huidige of toekomstige gezondheids-toestand	Kipdorpvest 48a 2000 Antwerpen	03/238.68.68	www.sensoa.be

Katholieke Vereniging Gehandicapten (KVG)	Handicap	Arthur Goemaerelei 66 2018 Antwerpen	03/216.29.90	www.kvg.be
Vlaamse Federatie Gehandicapten (VFG)	Handicap	St. Jansstraat 32-38 1000 Brussel	02/515.02.62	www.vfg.be
Braille Liga	Handicap	Engelandstraat 57 1060 Brussel	02/533.32.11	www.brailleliga.be
Oeuvre National des Aveugles (ONA)	Handicap	Av. Dailly 90-92 1030 Bruxelles	02/241.65.68	www.ona.be
Association chrétienne des invalides et handicapés – Aide aux malades (ACIH-AAM)	Handicap	Chaussée de Haecht 579 BP 40 1031 Bruxelles	02/246.42.26	www.enmarche.be/ ACIH_AAM
Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)	Handicap	Rue Saint-Jean 32-38 1000 Bruxelles	02/515.02.65	www.mutsoc.be/asph
HANDIPLUS	Handicap	Jardins de Foutenay Rue des Champs 67 1040 Bruxelles	02/646.34.76	www.handiplus.com
Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)	Handicap	Koningsstraat 217 1210 Brussel	02/227.69.69	www.tegenkanker.net
Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (FEVLADO)	Handicap	Coupure Rechts 314 9000 Gent	09/329.63.36	www.fevlado.be
Vlaamse Diabetes Vereniging	Handicap	Ottergemsesteenweg 456 9000 Gent	09/220.05.20	www.diabetes-vdv.be
Meldpunt racisme Leuven ¹ Permanentie: de hele week Johan Otte, Inge Kahn	Racisme	Muntstraat 1A 3000 Leuven e-mail: racisme@leuven.be	016/21.16.33	www.leuven.meldpunten.be
Meldpunt racisme Mechelen ¹ Rachida Lamrabet	Racisme	Dienst Diversiteit Mauritssabbestraat 119 2800 Mechelen	02/212.30.95 015/29.83.48	www.mechelen.meldpunten.be
Meldpunt racisme Molenbeek ¹	Racisme	Mommaertstraat 22 1080 Brussel	02/411.58.97	
Meldpunt racisme Limburg ¹ Permanentie: eerste maandag van de maand, van 14u tot 17u30 Contactpersoon: Bart Mondelaers	Racisme	Provinciehuis / p.a. PRIC Universiteitslaan 1 3500 Hasselt	011/23.82.41	www.limburg.be/pric
Meldpunt racisme Antwerpen ¹ Permanentie: dinsdag op afspraak	Racisme	Gasstraat 14 2060 Antwerpen	03/227.32.20	www.meldpunt-antwerpen.be
Meldpunt racisme Willebroek Permanentie: de hele week Contactpersoon: Ouafaa Ari, Rachida Lamrabet	Racisme	A.Van Landeghem-straat 99 2830 Willebroek	03/860.03.14	

Service local de Charleroi ² (in samenwerking met CRIC) Permanence: 1er mars du mois, de 10h à 12h Contact: Caroline Stainier	Racisme & verblijf	Rue Emile Tumelaire 86 6000 Charleroi	071/30.09.59	
Service local de La Louvière ² (in samenwerking met CeRAIC) Permanence: sur rendez-vous Contact: Astérie Mukarwebeya	Racisme & verblijf	Rue de la Loi 22 7100 La Louvière	064/84.80.98	
Service local de Liège ² (in samenwerking met CRIPEL) Permanence: 2ème et 4ème mardi de 14h à 17h Contact : Danuta Kuzyn	Racisme	Boulevard de la Constitution 19/1 4020 Liège	04/340.26.29	www.cripel.be
Service local de Mons ² (in samenwerking met CIMB) Permanence: 1er vendredi du mois, de 10h à 12h Contact: François Sant'Angelo	Racisme	Avenue du Roi Albert 654 7012 Jemappes	065/88.64.24	
Service local de Namur ² (in samenwerking met CAI) Permanence: 1er et 3ème jeudi de 9h30 à 12h Contact: Astérie Mukarwebeya	Racisme	Rue Muzet 22 5002 Saint-Servais	081/74.37.65	
Service local de Verviers ² (in samenwerking met CRVI) Permanence: sur rendez-vous Contact: Astérie Mukarwebeya	Racisme	Rue de Hodimont 13 4800 Verviers	087/ 35.20.55	
Service local de Tubize ² (in samenwerking met CRIBW) Permanence: sur rendez-vous	Racisme	Rue de Nivelles 13 1480 Tubize	02/366.05.51 087/35.20.55	

¹ Deze meldpunten zijn telkens een samenwerkingsverband tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen, lokale partnerorganisaties en regionale integratiecentra.

² De Franstalige meldpunten (Services locaux) zijn steeds een samenwerking tussen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en de regionale integratiecentra (CRIC, CeRAIC, CRIPEL, CIMB, CAI, CRVI, CRIBW).

³ De gedecentraliseerde aanwezigheid van medewerkers van de dienst raciale discriminaties, kan uiteraard ook aanleiding geven tot een eerste contact in verband met andere bevoegdheden van het Centrum: verblijf of niet-raciale discriminaties. In dat geval, worden de vragen/meldingen aan de desbetreffende dienst overgemaakt.

Bijlage 5

Overzicht van de vormingen, verzorgd door de Vormingsdienst van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in 2006

Aanvrager	Werkvorm	Thema	Aantal groepen (2006)
1.1. Ambtenaren Federaal			15
Gevangenis Ieper	Vorming	Interculturele Communicatie	5
Opleidingscentrum penitentaire beambten PCBO	Sensibilisering	Diversiteit	1
FOD Sociale Zekerheid	Sensibilisering	Diversiteit	7
OFO	Vorming	Diversiteit	2
1.2. Ambtenaren Gewestelijk			19
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Vorming	Interculturele Communicatie	18
BGDA/Orbem	Vorming	Antidiscriminatiewet	1
1.3. Ambtenaren Lokaal			1
Houthalen-Helchteren	Workshop	Vooroordelen en discriminatie	1
1.4. Politieambtenaren			17
West-Vlaamse Politieschool	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	3
GIP Brussel	Sensibilisering	Andere	2
Politieschool Jurbise (call takers)	Vorming	Interculturele Communicatie	2
SPC spoor	Vorming	Interculturele Communicatie + Omgaan met agressie	1
Politie Luik	Vorming	Vooroordelen en discriminatie + Antiracismewet + Antidiscriminatiewet	9
2. Organisaties			31
ABVV Metaal	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1
FGTB Brussel	Vorming	Diversiteit	1
ACV-Brussel	Vorming	Interculturele Communicatie + Omgaan met agressie	2
ACV-Diversiteitsconsulenten	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1
Femmes Prevoyantes Socialistes	Vorming	Interculturele Communicatie	1
KUL Pangaea	Vorming	Interculturele Communicatie	3
ULB psychologie	Vorming	Interculturele Communicatie	1
Vrijwillige Internationale Aktie Antwerpen	Vorming	Interculturele Communicatie	1
Kerkwerk Multicultureel Samenleven	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	2
PRIC Vlaams Brabant	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1
Asbl Side (Orbem)	Supervisie	Diversiteit	1
Germinal Beerschot stewards	Sensibilisering	Vooroordelen en discriminatie + Antiracismewet	2
Expert Stewards BVoetbalbond	Sensibilisering	Andere	6
Youth For Understanding	Workshop	Interculturele Communicatie	1
Asbl Avanti	Supervisie	Interculturele Communicatie	1
Federatie Jeugdherbergen	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1

Zusters De Jacht	Vorming	Interculturele Communicatie	1
Asbl Gammes	Supervisie	Interculturele Communicatie	1
Intro	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1
Stadslabo Jes	Workshop	Vooroordelen en discriminatie	1
Werkwinkel Welzijnszorg	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	1
3. Bedrijven			11
CARE Antw schoonmaak	Vorming	Interculturele Communicatie + Diversiteit	2
HorecaVorming Vlaanderen	Vorming	Interculturele Communicatie	1
Horeca Formation Bruxelles	Vorming	Interculturele Communicatie	1
SITA Nederoverheembeek	Vorming	Interculturele Communicatie	1
GB Logistics	Vorming	Interculturele Communicatie	2
BW Min	Vorming	Vooroordelen en discriminatie	3
Institut Bordet	Vorming	Interculturele Communicatie	1
4. Scholen			6
ArteveldeHogeschool	Stagebespreking	Andere	1
CDO Kortrijk	Vorming	Interculturele Communicatie	1
Collège St Michel	Workshop	Interculturele Communicatie	2
Ecole CFA	Workshop	Interculturele Communicatie	1
Ecole Infirmières ULB	Workshop	Andere	1
Totaal aantal groepen			100

Bijlage 6

Nota betreffende de moedertaal als criterium in werkaanbiedingen

Voorwerp

De wettelijkheid van selectiecriteria betreffende de moedertaal in bepaalde werkaanbiedingen.

Context

Bepaalde werkgevers (zoals interimkantoren gespecialiseerd in de werving van tele-operatoren voor 'Call Centers') hanteren selectiecriteria zoals 'moedertaal Frans', 'English native speaker' of 'moedertaal Spaans vereist'.

Wettelijk kader

- de wet van 25.02.2003 ter bestrijding van discriminatie
- de wet van 30.07.1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 07 mei 1996 betreffende een gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 06.12.1983 betreffende werving en selectie

Analyse

Voorafgaandelijk dient een onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds perfect legitieme werkaanbiedingen die voor de uitoefening van de functie de kennis van één of meerdere talen vereisen, en betwistbare aanbiedingen met betrekking tot de moedertaal anderzijds.

Deze werkaanbiedingen die moedertaal als criterium bevatten, vormen mogelijk een vrijwillige discriminatie op grond van afkomst of etnische afstamming, indien wordt aangetoond dat de dader de intentie heeft om bepaalde kandidaten opzij te schuiven op grond van redenen die los staan van bekwaamheden maar die uitsluitend verband houden met nationaliteit of afkomst.

Anderzijds vormt het moedertaal-criterium een indirecte maar onvrijwillige discriminatie door uitsluiting van potentiële kandidaten op basis van overwegingen zonder verband met reële competenties. Ofwel denken geïnteresseerden niet te voldoen aan de taalvereiste en dienen ze hun kandidatuur niet in, ofwel worden ze automatisch geweerd uit de selectie.

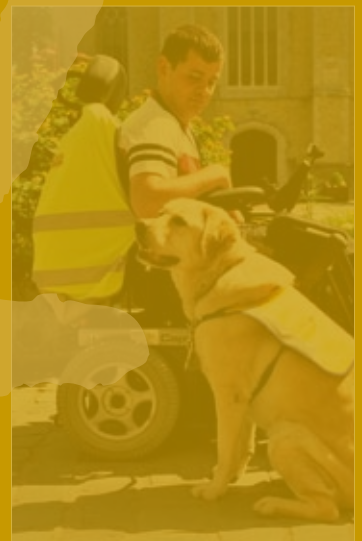
De wet bepaalt dat een gedifferentieerde behandeling op een objectieve en redelijke manier verantwoord moet worden; de rechtspraak evalueert dit objectieve en redelijke karakter o.a. volgens het proportionaliteitscriterium, met name of het doel bereikt kan worden door andere maatregelen; aangezien andere maatregelen (zie voorstellen) mogelijk zijn, zal de beoordeling van het objectieve en redelijke karakter van het moedertaal-criterium op strikte wijze moeten gebeuren.

Bevoegdheid van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding is niet bevoegd voor discriminatie op grond van taal (zie artikel 2 van de wet van 15 februari 1993). Voorliggende nota berust op indirecte discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming.

Voorstellen

- 1) Moedertaal vervangen door objectieve criteria:
 - Indien het een functie voor een bepaalde 'taalrol' betreft, zal de werkaanbieding eerder verwijzen naar de beoogde taal (FR, NL, DUI, ENG) dan naar de moedertaal. Een tweetalige kandidaat (FR/NL) kan immers zeer goed scoren op beide talen, hoewel geen van beide zijn moedertaal is.
 - Indien het de doorgedreven kennis van een taal betreft, zal de voorkeur uitgaan naar formuleringen als 'Perfecte kennis' of 'Doorgedreven kennis' met de mogelijkheid om rekening te houden met andere troeven als het verblijf, de studies in het land waar de taal gesproken wordt, enz....
- 2) Betreft het werkaanbiedingen (zoals Call Centers) waarbij de mondelinge uitdrukking (de stem, het debiet, enz....) bepalend is voor de functie, dan moeten deze selectiecriteria uitdrukkelijk vermeld worden in de advertentie.
- 3) Een tongval / accent - vereiste (bijvoorbeeld: een neutraal accent, ...) moet voor een bepaalde functie eveneens op objectieve en redelijke wijze gerechtvaardigd worden. Bij gebrek aan rechtvaardiging, kan een dergelijke vereiste beschouwd worden als indirecte discriminatie op grond van nationale of etnische afstamming.
- 4) De evaluatie van de talenkennis moet geobjectiveerd worden door middel van een test of een andere proef. De taalbeheersing mag in geen geval afgeleid worden uit de nationaliteit of afkomst van de kandidaat.



Jaarverslag 2006



www.diversiteit.be